

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

Кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами

Національна академія педагогічних наук України

Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України

Інститут проблем виховання НАПН України

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України



Збірник наукових праць

За матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції

18 жовтня 2018 року

**«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
СУЧАСНОЇ МОЛОДІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»**

18 жовтня 2018 року

Психолого-педагогічні аспекти розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика : Матеріали науково- практичної конференції 18 жовтня 2018 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – с.141

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

Містить матеріали науково-практичної конференції з актуальних проблем педагогіки та психології професійної освіти у вищих навчальних закладах, формування та розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді.

©Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,2018

СЕКЦІЯ 1.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ

Грень Л.М., Луньова А.О.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

САМООСВІТА ЯК ПІДВИЩЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА

Самостійна робота студента – це одна з форм навчально-пізнавальної активності, діяльності студента, цілями якої виступають: засвоєння студентами змісту освіти (знання, навички, уміння, досвід діяльності, прийоми, алгоритми і т.ін.); формування рис самостійності і як результату навичок самоосвіти [3]. Навчання створює базу для самоосвіти, самоосвіта, в свою чергу, створює умови для формування потреби в нових знаннях, задаючи нову мету для навчання. Самостійна робота в процесі навчання складає перехідну ланку між навчанням і самоосвітою. Таким чином, через ланки навчання, самостійну роботу, самоосвіту – створюється освітнє середовище неперервної освіти майбутнього психолога, необхідної йому в сучасному суспільстві, базованому на знаннях, впродовж всього його життя

На глибоке переконання С. Гончаренка, «самоосвіта – це освіта, яка набувається у процесі самостійної роботи без проходження систематичного курсу навчання в стаціонарному навчальному закладі. Самоосвіта є невід’ємною частиною систематичного навчання в стаціонарних закладах, сприяє

поглибленню, розширенню і більш міцному засвоєнню знань. Основним засобом самоосвіти є самостійне вивчення літератури. Джерелами самоосвіти служать також засоби масової інформації» [1].

Особливо актуальною проблема самоосвіти сучасної людини стала в умовах інформаційного суспільства, де вкрай важливими є доступ до інформації та вміння працювати з нею. Застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій дає змогу майбутньому психологу значно покращити ефективність самостійної роботи. Ефективність використання засобів дистанційного навчання для організації самостійної роботи майбутнього психолога можлива за умови розробки і впровадження в навчальний процес вищих закладів освіти (ВЗО) дистанційних курсів, розрахованих на доповнення діючих програм дисциплін психологічного циклу та для дистанційної підтримки діяльності студентів під час проведення психолого-педагогічної практики на основі розроблених теоретичних положень з навчальних дисциплін. Переваги організації самостійної роботи в умовах дистанційного навчання: кращий контроль за самостійною роботою; забезпечення ефективного зворотного зв'язку; більш активна взаємодія між студентом і викладачем; наявність регулярних консультацій, тестувань. Головним в умовах дистанційного навчання є індивідуальний підхід до кожного студента – майбутнього психолога (здійснення викладачем розробки завдань відповідно до індивідуальних потреб кожного студента; забезпечення колективної форми самостійної роботи, під час якої можливо створення групи взаємної підтримки; студент має у своєму особистому розпорядженні всі необхідні матеріали для навчання (лекції, підручники, навчально-методичні посібники, ресурси Інтернет, консультації спеціалістів). Таким чином, студент-психолог має можливість ефективно займатись самоосвітою, активно спираючись на «особисту наукову базу», надану йому у процесі дистанційного навчання. Створення курсу дистанційного навчання вимагає творчої активності і від викладачів, допитливості

студентів заставляє їх бути в тонусі, у будь-який час надавати відповіді на поставлені питання, а студентам створює всі умови для отримання кваліфікованих, вичерпних знань, спонукає їх до самоосвіти і реалізації отриманих знань і розкриття своїх потенційних можливостей у майбутній професійній діяльності, підвищення фахової компетентності. Адже для успішної людини, яка займається своєю самоосвітою, характерні «високий рівень професійних знань і умінь; наявність інтересу до діяльності, додання їй особистісного сенсу; наявність професійно значущих якостей; творчі здібності; здібність до самовиховання і самовдосконалення; щире бажання самореалізації; високо розвинені уміння рефлексій» [2].

Список літератури:

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К.: «Либідь», 1997. – 374 с., с. 296.
2. Романовский А.Г. Педагогика успеха: учеб. / А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. –Х.: НТУ «ХПИ», 2012. – 372 с.
3. Умрик М.А. Організація самостійної роботи майбутніх учителів інформатики в умовах дистанційного навчання інформатичних дисциплін: автореф. дис. ... канд. пед. наук.: спец. 13.00.02 — теорія та методика навчання (інформатика) / Умрик Марія Анатоліївна, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – Київ, 2009. – 24 с.

Демідова Ю.Є., Степанова О.А.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

Якість освіти є однією з основних цілей розвитку сучасного суспільства. Вона визначається сукупністю показників, що характеризують основні аспекти освітньої діяльності вищого освітнього закладу. Одним з важливих показників освітньої діяльності є професійна культура викладача. Професійна культура викладача неподільно пов'язана з його педагогічною майстерністю і включає його творчий потенціал, спрямований до перетворенню педагогічної діяльності. Майстерність викладача полягає в передачі знань, які не просто передаються з книг в аудиторію, а які викладаються як свій погляд на світ. У розвитку педагогічної культури майбутніх викладачів особливо важливі здатності до педагогічної діяльності, які проявляються в особливостях психічних процесів, які сприяють успішності професійної діяльності викладача.

Ми розглядаємо професійну культуру майбутнього викладача як системний феномен, що виражає рівень володіння майбутнім педагогом професійною діяльністю, яка виявляється у сформованості професійної компетентності і складових її компетенцій, в суб'єктності, ієрархії ціннісних орієнтацій, в інноваційності та самореалізованості педагога.

Проблемою педагогічної культури викладача вищого навчального закладу займалося багато педагогів. Найбільш ґрунтовними є праці І. Бежа, С. Вітвицької, Н. Кузьміної, Е. Клементьєва, Н. Крилова, С. Сисоєвої, О. Уваркіної, В. Гриньової. Різні аспекти професійної діяльності викладача вищого навчального

закладу висвітлено в працях А. Барабанщикова, С. Вітвицької, О. Гури, І. Ісаєва, А. Коржуєва, В. Попкова, В. Сластьоніної та ін., в них з'ясовано шляхи формування професійної культури викладача. Проте, незважаючи на наявність у сучасній науці значної кількості наукових праць, присвячених проблемі розвитку професійної культури викладача, на сьогодні вона залишається однією з найбільш дискусійних. Поза увагою дослідників залишилася проблема розвитку професійної культури майбутнього викладача вищої школи в умовах магістратури та визначення організаційно-педагогічних умов, що сприяють успішності цього процесу.

Соціальна, науково-практична значущість та актуальність визначеної проблеми, нерозробленість її теоретико-методичних основ зумовлюються протиріччями які потрібно розв'язати, а саме: між потребою суспільства у викладачах з високим рівнем розвитку професійної культури і відсутністю науково-обґрунтованої системи розвитку професійної культури майбутнього викладача вищої школи; між необхідністю розвитку професійної культури у майбутніх викладачів вищої школи та неготовністю педагогічних кадрів до цього.

І. Зязюн пов'язував розвиток педагогічної культури викладача з «роботою над собою, розвитком особистих задатків, удосконаленням психотехіки, мовлення, невербальної поведінки, необхідних для конструювання та організації продуктивного педагогічного діалогу»[1, с. 6]. Ми згодні з думкою сучасних педагогів, що *професійна культура конкретного викладача* – це «прояв загальної культури в умовах педагогічного процесу, що визначається як високий рівень духовного розвитку педагога та його професійної майстерності» [2, с. 407].

Дослідники визначають, що професійна культура викладача має дві форми прояву: статичну й динамічну. Статична форма відбиває культуру як наявний рівень, який забезпечує її подальший розвиток. Динамічна форма професійної

культури викладача виявляється у розвитку вмінь реагувати на зміни, що відбуваються в навколишньому світі, удосконалювати себе відповідно до умов навколишнього середовища, використовуючи набуту систему педагогічних цінностей, що відповідає більш високим рівням культури. Завдяки динамічній формі у процесі педагогічної діяльності створюються умови для розвитку особистості та її педагогічної культури. Прояв як статичної, так і динамічної форм, їх діалектична взаємодія відбувається лише у процесі професійно-педагогічної діяльності й спілкуванні, відбиваючись у кожному з компонентів педагогічної культури [3]. Досліджуючи розвиток професійної культури викладача, В. Гриньова розглядає її як діалектичну інтегровану єдність педагогічних цінностей: цінностей–цілей і цінностей–мотивів; цінностей–знань; технологічних цінностей; цінностей–властивостей; цінностей–відносин. Вони спрямовують і коригують у соціальному, духовному, професійному, особистісному просторі діяльність викладача і є своєрідними осями координат, на основі яких викреслюється модель професійної культури викладача [3]. Всі види педагогічної діяльності вимагають розвиненого професійного мислення, здатного відбирати, аналізувати та синтезувати матеріал, представляти та реалізовувати набуті знання в педагогічній діяльності.

Таким чином, професійна культура викладача має формуватися і розвиватися відразу на багатьох рівнях: методологічний рівень - це знання закономірностей розвитку філософії, цілей освіти; теоретичний рівень - це знання законів, принципів і правил педагогіки і психології; методичний рівень - це рівень конструювання освітнього процесу.

Список літератури:

1. Педагогічна майстерність: підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; За ред. І. А. Зязюна. – 2-ге вид., допов. і переробл. – К.: Вища шк., 2004. – 422 с.

2. Нечепоренко Л. С. Классическая педагогика / Л. С. Нечепоренко, Я. В. Подоляк, В. Г. Пасынок. – Х. : Основа, 1998. – 420 с.

3. Гриньова В. М. Педагогічна культура майбутнього вчителя : навч. посіб. для студентів, викладачів та вчителів / В. М. Гриньова. – Х. : ХДПУ ім. Г. С. Сковороди, 1996. – 104 с.

Романовський О.Г., Кобець В.М.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ГОТОВНІСТЬ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЇЇ ВИВЧЕННЯ

В умовах ринкової економіки набуває особливого значення діяльність менеджерів на всіх рівнях управління, від компетентності яких значною мірою залежить економічний прогрес України, що зумовлює необхідність підвищення якості їх підготовки, професійного вдосконалення. Це обумовлено тим, що менеджмент є ключовим для досягнення ефективної діяльності організацій: планування, регулювання, формування мотивації співробітників, здійснення контролю за їх діяльністю, делегування повноважень та інших функцій, які повинен виконувати менеджер. Тому виникнення класу професійних менеджерів, забезпечення високого рівня їх кваліфікації, підтримка постійного особистісного росту і розвитку стає фактором ефективності економіки в ринкових умовах. В зв'язку з цим необхідно визначити концептуальні підходи до підготовки

майбутніх менеджерів у вищому закладі освіти, здійснити пошук ефективних технологій формування їх готовності до професійної діяльності.

Готовність до діяльності – це складна динамічна система, що базується на мотиваційних, інтелектуальних, емоційно-вольових рисах особистості, передбачає спрямованість на успішне виконання діяльності, наявність необхідних знань, умінь, які забезпечують визначення оптимальних засобів її ефективної реалізації. Аналіз існуючих в науковому просторі понять дозволив А. Книш виокремити таке визначення готовності до професійної діяльності: 1) стан, що обумовлений наявністю стійкої установки на виконання певного виду діяльності; 2) рівень сформованості психологічних властивостей, що обумовлюють успішне виконання діяльності; 3) активно-дієвий стан, що характеризується мобілізацією всіх сил організму для виконання певного завдання; 4) стан, за якого організм демонструє високі показники адаптивності до умов дійсності, що змінюються; 5) стан готовності до дії, що поєднує в собі різні сторони та компоненти готовності до діяльності» [2, с.37].

У сучасних дослідженнях вчені розглядають готовність не тільки як психічний стан або якість особистості, а представляють її як інтегративне утворення особистісних особливостей людини, цілісний прояв усіх її сторін. Інтегративний підхід дозволяє характеризувати готовність, по-перше, як категорію теорії діяльності, що вказує на функціональні та особистісні характеристики суб'єкта, необхідні для успішного виконання професійної діяльності; по-друге, як категорію професійного розвитку, що вказує на досягнення суб'єктом початкового рівня професійного розвитку з відповідною мірою володіння діяльністю, що складають психологічну основу прояву компетентності та формування професіоналізму; по-третє, як категорію професійної освіти, що виражає ціль і сукупний результат початкових етапів професіоналізації та вказує на якість професійної освіти.

Так, С. Тарасова розглядає поняття «готовність менеджера до управлінської діяльності» як психолого-педагогічну таксономію необхідного і достатнього комплексу професійно важливих якостей і властивостей особистості, як інтегроване системою утворення особистості, що характеризує її вибіркову активність при підготовці та включенні до діяльності управління як свідомого і цілеспрямованого процесу впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації з метою підвищення організованості та ефективності їх спільної виробничої діяльності [4, с.11].

Ряд авторів пов'язує підготовку майбутнього менеджера з формуванням готовності до професійної самореалізації. Л. Служинська готовність до професійної діяльності розглядає як «можливість, здатність суб'єкта діяти на достатньо високому рівні, є вирішальною умовою швидкої адаптації до умов праці, подальшого професійного удосконалення і підвищення кваліфікації і професійної самореалізації на засадах акмеологічного підходу» [3, с.17]. Автором визначено сутність професійної самореалізації, яка, на її думку, виступає у вигляді «цілеспрямованого і соціально важливого процесу змін внутрішнього світу «Я»; корекції індивідуально-особистісного самовираження і моделювання взаємодії студентів з професійним та соціальним середовищем» [3, с.61].

В. Хромова вважає, що готовність менеджера до інноваційної професійної діяльності являє собою «генералізовану здатність спеціаліста до виконання управлінських операцій та функцій на основі засвоєних теоретичних знань про цілі, зміст та засоби зазначеної діяльності, усталених мотивів щодо здійснення ефективної, свідомої управлінської діяльності, сформованих емоційно-вольових якостей інноваційної спрямованості та набутого практичного досвіду, що забезпечує створення, використання та розповсюдження інновацій у галузі управління» [5]. Л. Карамушка, М. Москальов, обґрунтували поняття готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації, трактуючи її як

комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, який забезпечує ефективне управління змінами в організації [1, с.68].

Дослідники проблеми готовності менеджерів до професійної діяльності доводять, що велику роль в її формування грають професійно важливі якості особистості керівника. Вітчизняні та російські вчені (З. Гапонюк, Б. Головешко, В. Локшин, Т. Махина, С. Новикова, В. Саляхов, О. Яценко та інші), звертають увагу на необхідність наявності лідерських якостей для ефективного керівництва і виділяють такі характеристики, як: високий інтелектуальний рівень, прагнення до здійснення активної діяльності і досягненню бажаних результатів, здатність людини вести за собою інших, швидке реагування на зміни, які відбуваються в суспільстві, наявність емоційного інтелекту, комунікативної компетентності та інше.

В результаті аналізу та систематизації науково-методичної літератури з цієї проблеми приходимо до висновку, що готовність майбутніх менеджерів до професійної діяльності є цілісним утворенням, яке містить систему стійких компонентів: спрямованість на успішну професійну діяльність; інтегровані знання та вміння особистості, що засвоюються відповідно виконуваного нею виду діяльності; особистісний потенціал (наявність професійно важливих якостей та характеристик, включаючи лідерський потенціал, емоційний інтелект, здатність до самоконтролю, самопідкріплення й самовдосконалення); а також комунікативний компонент (систему умінь і навичок ефективної взаємодії з іншими людьми і управління ними).

Список літератури:

1. Карамушка Л. М. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: Монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. : Просвіта, 2011. – 226 с.

2. Книш А. Є. Структура особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів-тренерів / А. Є. Книш // Теорія і практика управління соціальними системами : наук.-практ. журнал – Харків : НТУ «ХПІ», 2015, – С. 84 - 91.
3. Служинська Л. Б. Підготовка майбутнього менеджера-економіста до професійної самореалізації [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. Б. Служинська ; Тернопільський Національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка. - Тернопіль, 2012. - 207 с.
4. Тарасова С. М. Формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності : автореф. дис ... канд. пед. наук : 13.00.04 / С. М. Тарасова ; Кіровоградський держ. педагогічний ун-т ім. В. Винниченка. — Кіровоград, 2006. — 20 арк.
5. Хромова В. С. Зміст та структура готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності [Електронний ресурс] / В. С. Хромова. – 2013. – Режим доступу: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN23/13hvsipd.pdf>.

Грень Л.Н., Стронгин К.

г. Харьков, Украина

Национальный технический университет

«Харьковский политехнический институт»

ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО И СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОГРЕСС

Лидерство и социальный прогресс невозможны без информационных технологий. Ни одна сфера деятельности в современном мире невозможна без использования информационных технологий. Мы живем в информационную

эпоху, когда вокруг все перенасыщено информацией, и для нас очень важно получать актуальную информацию вовремя и отфильтровывать лишнюю. Получать актуальные данные, пропускать ненужные и даже вредные данные обществу помогают информационные технологии, а конкретно – нейронные сети. Нейронные сети могут обучаться и адаптироваться, таким образом, информация всегда будет актуальна.

Лидер – это не только личность, обладающая определенными качествами и умениями, но и располагающая информационными инструментами.

Поскольку современное информационное общество радикально отличается от предыдущего, индустриального, именно отношением к инновационным процессам, основой его развития становится формирование информационного окружения. К этому подключается вся инфраструктура общества – экономика, система государственного управления, культура, образование и т.д. [1].

Именно поэтому чрезвычайно важно в современном обществе, в котором такие технологии и процессы происходят очень быстро, внедрение в управление концепции инновационного лидерства.

Лидер использует все доступные инструменты для достижения поставленных целей, основные инструменты – это, конечно же, люди и информация.

Лидеры в первую очередь – это новаторы, демонстрирующие тенденцию к инновациям и творчеству. Невозможно оставаться лидером и развиваться, при этом не обладая актуальной информацией и прогнозами по развитию.

Для достижения целей общества и его развития необходимо видеть четко сформулированные цели и планы их достижения, и именно здесь используются информационные модели проектирования. Невозможно спрогнозировать те или

инные события в будущем: не имея информационных инструментов, не используя информацию, мы ограничиваем прогресс.

Для прогресса необходим переход от привычного уклада работы, при котором каждый занимается только своим делом, к реальному сотрудничеству, в котором каждый в социуме способен выполнять свою роль как лидера, так и последователя, организацию такого сотрудничества обеспечивают информационные технологии [2].

Лидерство не только оказывает влияние на развитие и прогресс в обществе, но также является его продуктом.

Именно организационная культура, как система ценностей и установок определяет отношение социума к прогрессу и вектор развития. Поэтому лидер должен уметь не только реагировать на стихийно складывающуюся культуру (существующую без его усилий в любой организации), но и влиять на ее формирование, культивировать нужные социуму реалии, позволяющие более эффективно вести дела [3].

Вопросам внедрения инновационного лидерства в государственное управление значительное внимание уделяют специалисты передовых стран мира. Так, к высшим должностям государственных служащих в США применяют стратегический документ «Ключевые компетенции для высших руководителей» (ExecutiveCoreQualification), который содержит пять групп лидерских компетенций, а именно:

- управление изменениями (креативность и инновации, внешнее информирование, гибкость, устойчивость к внешним воздействиям, стратегическое видение);
- управление людьми (управление конфликтами, максимальное использование разнообразия, развитие других, построение команды);

- ориентация на результат (подотчетность, обслуживание потребителей, способность к принятию решений, развитие организации и ее услуг, решение проблем);
- бизнес способности (финансовое управление, управление человеческим капиталом, управление технологиями);
- построение коалиций (партнерство, политическая грамотность, оказания влияния, ведение переговоров) [1].

Актуальная информация – это путь к развитию и социальному прогрессу.

Список литературы:

1. Юзькова О.І. Інноваційне лідерство в державному управлінні / О. І. Юзькова // Державне управління: удосконалення та розвиток. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1159>.
2. Гунин В.Н. и др. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7 / В.Н. Гунин и др. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 272 с.
3. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 208 с. 4. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер. – М. – Вильямс, 2009. – 432 с.

СЕКЦІЯ 2.

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Галушак А.С.,

м.Харків, Україна

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Галушак І.В.

м.Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ СУЧАСНОГО СВІТУ:

КОМПОНЕНТИ SOFT SKILLS ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ.

На протязі всієї історії людства феномен лідерства був одним з центральних категорій функціонування соціальних груп: від родин та кланів до народів та наддержавних рухів. Фігура лідера розглядалась в працях таких спеціалістів як К.Левін, Дж.Гарднер, М.Вебер, Е.Богардус, Х.Герт, С.Міллз, Дж.Хоманс, Дж.Хемфілд та інші.

Лідерство визначається, як процес соціального впливу, який здійснюється, за Дж.Гарднером, через переконання послідовників для досягнення цілей та ідей лідера. [2]

Таким чином, для визначення факторів, які формують сучасного лідера, необхідно виявити, які якості дозволяють бути максимально переконливим. Тоді як суспільство сьогодення характеризується високою динамікою соціальних процесів, а професійне середовище – міждисциплінарним підходом, на перший план виходять так звані «м'які навички» (Soft Skills), низка здібностей, патернів поведінки та установок, які підвищують соціальну ефективність людини. [3] До

м'яких навичок відносять самоуправління (тайм-менеджмент, самомотивування, відповідальність, вміння встановлювати для себе завдання та розставляти пріоритети), критичне мислення, рефлексивне мислення, навички презентації, групова робота та вміння дискутувати. Ця низка навичок є основою для успішної організації, як своєї роботи, так і роботи групи. Цей інструментальний компонент може бути перевагою для людини в групі, основою для виходу на позицію лідера через те, що той, хто контролює хід процесу виконання завдання та налагоджує внутрішню групову комунікацію, стає центральною чи однією з центральних фігур соціальної спільності, потрапляє до ядра групи. Основа впливу лідера з розвиненими м'якими навичками – вміння об'єднати зусилля групи, скоординувати роботу її членів.

Ще одна важлива характеристика лідера – це емоційний інтелект. Так, Лора Уілкокс, керівник програми Гарвардської вченої школи «Стратегічне лідерство», стверджує, що емоційний інтелект не є однією з м'яких навичок, але є більш важливою рисою, яка здатна позитивно вплинути, як на застосування технічних («важких») навичок, так і міжособистісних м'яких. [4]

Власне емоційний інтелект є здатністю до розпізнавання, розуміння та керування емоціями – своїми та оточуючих людей. Розробник теорії емоційного інтелекту Д.Гоулман писав, що в основі сильних емоцій – лежать спонукання до дії, а в основі емоційного інтелекту – вміння керувати цими спонуканнями. Емоційний інтелект підвищує здатність до ефективної комунікації, вміння підтримувати певний емоційний настрій в групі, гнучкість у спілкуванні та вміння «відчувати момент», в який краще буде внести ту чи іншу пропозицію. [1]

Таким чином, лідерство людини з розвиненим емоційним інтелектом базується на вмінні розпізнавати емоції членів групи та потреби і спонукання, які стоять за цими емоціями, а також передбачати емоційні реакції на свої дії та

слова, що дає можливість здійснювати вплив на групу на більш глибокому рівні – рівні емоцій та підсвідомості.

Узагальнюючі поданий матеріал можна зробити наступні висновки:

1. Лідерство є процесом соціального впливу та переконання.
2. «М'які навички» (Soft Skills) однієї людини можуть бути основою для підвищення ефективності групи, що, у свою чергу, може забезпечити отримання людиною з розвиненими м'якими навичками статусу лідера, у зв'язку з його організаційним вкладом в координацію спільної діяльності.
3. Емоційний інтелект, як здатність розпізнавати емоції свої та оточуючих, та діяти на основі цього знання, дозволяє ефективніше використовувати свої технічні та м'які навички та впливати на емоції та переконання інших людей, що є основою для лідерства у сучасному світі.

Список літератури:

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ/ Д.Гоулман. – Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 544с.
2. Gardner, J.W (1990) On Leadership. New York: The Free Press, 138 p.
3. Green, C.J. (2015) Leadership And Soft Skills For Students: Empowered To Succeed In High School, College, And Beyond. Dog Ear Publishing, LLC, 164p.
4. Laura Wilcox (2016) Emotional Intelligence Is No Soft Skill. Retrieved from <https://www.extension.harvard.edu/professional-development/blog/emotional-intelligence-no-soft-skill> .

Гура Т.В., Кравець О.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ВАЖЛИВІСТЬ РОЛІ ЛІДЕРІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ ЦИВІЛІЗАЦІЇ

Лідер - це, в першу чергу, особистість родом з дитинства, яка вільна від будь-яких обмежень та соціальних рамок. Це людина з міцним внутрішнім стрижнем, має майже планетарне мислення, розвинений емоційний інтелект, завжди діє, гнучко трансформується, ставить різні цілі та наполегливо йде до них, не боїться брати на себе відповідальність, помилятися, проте докладає зусиль, щоб уникати цих помилок у подальшому або знизити їхню кількість, керується інтересами суспільства та країни, націлена на зміну якості майбутнього, має харизму та може впливати й переконувати людей.

Перед лідерами сьогодення постають нелегкі завдання, які спричинені глобальними проблемами цивілізації [1].

До таких завдань можна віднести:

- ☐ ☐ зміна стереотипів мислення людства;
- ☐ ☐ підвищення інтелектуальної грамотності, яка стоїть поряд із прогресом та технологіями;
- ☐ ☐ розвинення гнучкості в прийнятті рішень (лідер - це начебто трансформаційний кубік-рубік);
- ☐ ☐ змога постійно змінюватися та швидко реагувати на виникаючі проблеми, проте планувати наперед, ставити перспективні цілі;
- ☐ ☐ надання чіткого розуміння, чим відрізняється, а в чому схожість понять

«лідерство» та «керівництво» [2]. Так, на думку У. Бенніса, керівник - це той, хто керує, наслідує та підтримує, а лідер - це той, хто змінює й удосконалює, розвивається і має високий рівень внутрішньої мотивації та створює принципово нове: схеми, стратегії, технології, міксує підходи тощо;

□ □ виклик довіри колег до лідера, як компонента успішного лідерства, змога заряджати людей своєю енергією, впливати та переконувати їх, дати змогу зрозуміти кожному його вклад та значимість для команди;

□ лідер повинен вміти підвищувати зовнішню та внутрішню мотивацію підлеглих на досягнення успішних результатів при прийнятті рішень;

□ лідер повинен підвищувати рівень свого емоційного інтелекту: самосвідомість, самоконтроль, мотивацію, емпатію, комунікабельність [3];

□ лідер повинен бути ініціативним та підприємливим, володіти такими якостями, як: керування увагою, цілями, довірою та собою (за Д. Гоулманом) [4].

Але це тільки частина завдань щодо діяльності лідера, тому що перед людством постають глобальніші проблеми, пов'язані з існуванням людства взагалі, які повинні вирішувати справжні лідери.

Головними ж серед глобальних кризових питань людства є: масштабність світових проблем в різних галузях - фінансовій, економічній, екологічній, демографічній, гуманітарній, а саме: системі керування виробництвом, перевиробництвом, системою неперервної освіти людини; кризою економічних моделей; недостатністю енергетичних, кадрових, інвестиційних та інших ресурсів [1]. Перед людством невідомими залишаються проблеми: забруднення атмосфери, гідросфери, літосфери; проблема переробки сміття; вичерпність джерел корисних копалин; низька якість медикаментів; проблеми, пов'язані з торгівлею людьми та міграцією населення, питаннями перенаселення планети; незадовільними умовами життя, праці, сімейного положення людей у

суспільстві; перевагою матеріальних цінностей над духовними, що призводить до росту аморальності в суспільстві, конфліктам, подвійним та потрійним стандартам, природним катастрофам, зміні кліматичних умов, техногенним катастрофам, військовим конфліктам, тероризму тощо.

На основі викладеного вище слідує, що проблема лідерства буде набувати більших обертів, актуальності, масштабності і розгляду. Бути лідером на сьогодні - це досить нелегка задача. Перед ним постають масштабні питання та вимоги до наявності багатьох якостей. Це майже глобальний лідер, металідер, надлюдина, що вирішує задачі планетарного рівня. Тому для вирішення поставлених завдань та зменшення наростання глобальних проблем людства сучасний лідер повинен володіти такими якостями, як: відповідальність; гнучкість; трансформаційність як змінність поведінки (модель «чотирьох І» за Дж. Бассом); харизматичність [4]; мати істинний авторитет; бути екстравертованим, дієвим, зацікавленим в постійному розвитку та всебічному оволодінню інформацією; мати високий емоційний інтелект, глибоку внутрішню мотивацію [3]; вміти планувати на перспективу; бути цілеспрямованим; мати вплив на колег та вміти переконувати; бути адаптованим та швидко приймати правильні рішення в складних умовах; мати високу активність та життєвий тонус; бути контактним та мати можливість позитивно взаємодіяти з колегами; бути адекватним в суперництві [2]; мати далекоглядність та бажання діяти новими методами, обирати нові шляхи, міксувати протилежні підходи як спроби модернізації, гнучкості та нововведень; викликати довіру до себе колег, бути сміливим, мати незаконсервований погляд у майбутнє; бути внутрішньо незалежним, впевненим у собі, мати гарну самооцінку; бути амбіційним та вольовим, артистичним, володіти ораторською майстерністю, вмінням донести свої ідеї та думки стисло, логічно і зрозуміло; мати індивідуальний підхід до вирішення питань, екстраординарну інтуїцію [3] і креативне мислення; бути тактичним, вміти

об'єктивно оцінити підлеглих; розуміти емоційний стан та структуру мислення підлеглих як елементів прояву рівня уваги [5]; не боятися ризикувати, помилятися, постійно змінюватися, діяти, трансформуватися тощо.

Таким чином, перед людством постає питання елементарного виживання в умовах наближення планетарної катастрофи, тому питання лідерства і супутні з ним питання є і будуть надзвичайно актуальними й надалі мають розглядатися у суспільстві.

Список літератури:

1. Мудрость лидера / Андрей Жалевич. Изд. «Эксмо», 2015 - 640с. ISBN 978-5-699-78091-4.
2. Как становятся лидерами. Менеджмент нового поколения /Уоррен Беннис, Роберт Дж. Томас, Изд. Williams, 2006. - 208с., ISBN 5-8459-0927-9.
3. Про лідерство. 10 найкращих статей з Harvard Business Review; Пер. з англ. О. Лобастової. - К.: Вид. група КМ-БУКС, 2018. - 216 с. ISBN 978-966-948-013-2.
4. Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник / Т. Гура, О. Романовський, А. Книш. - Харків: "Друкарня Мадрид", 2017. - 100 с. ISBN 978-617-7440-66-2.
5. Коллективный разум. Как извлечь максимум из интеллектуального разнообразия, которое вас окружает / Дона Маркова, Энжи Макартур; пер. с англ. В. Фролова. - М.: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2017. - 336 с., ил. ISBN 978-5-389-11763-1.

Гура Т.В., Сталін О.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЗАСТОСУВАННЯ ДІЯЛЬНІСНОГО ПІДХОДУ ПРИ ФОРМУВАННІ ДУХОВНОСТІ У СТУДЕНТІВ

Світ, у якому ми живемо, безперервно і надзвичайно модифікують об'єктивні процеси формування суспільства (глобалізація і форсування глобальних процесів соціального розвитку, звернення людства до інформаційної стадії свого розвитку, демократизація суспільних відносин, злиття соціальних систем і т.д.), підвищення рівня його залежності від ймовірних соціальних, техногенних і природних небезпек і катастроф. В сучасні часи зміна конфігурацій в техніці і сучасних технологіях, в суспільному житті виникають досить швидко, навіть швидше, ніж тривалість життя одного покоління людей [1].

Як писав Карл Маркс, попередній матеріалізм трактував пізнання як результат впливу зовнішнього світу на нашу чуттєвість, ігноруючи дійсну основу пізнання — вплив людей на зовнішній світ, практику. Цю особливість гносеології старого матеріалізму він називав споглядальністю. У соціально-філософському плані ця споглядальність виражалася в тому, що люди розглядалися матеріалістами як особистості, обумовлені обставинами їх життя; при цьому вони не враховували, що ці обставини створюються самими людьми, в їх практичній діяльності. Громадське життя є по суті практичним. Важливо відзначити, що Маркс наголошував на необхідності розуміння практики, її теоретичного аналізу, з чого випливає, що практика, і тільки вона, є дійсним критерієм істини. «У

практиці має довести людина істинність, тобто дійсність і міць, поцейбічність свого мислення» [2, с. 1].

Вивчаючи можливість формування у студентів духовності і звертаючи увагу на її діяльнісний аспект, в якості методологічної складової автори вирішили застосувати теоретичні дослідження, застосування якого дозволяє побачити ситуацію, що стоїть перед педагогом в цілому. Таке цілісне бачення, в свою чергу, є передумовою для розуміння процесу виховання, для проведення аналізу ситуації, що розглядається, і завершення процесу прийняття оптимального рішення. В якості такого великомасштабного теоретичного матеріалу необхідно використовувати певні філософські концепції. У нашому випадку ми використовуємо новий фундаментальний філософський напрям, що іменується «Новий універсум» [3,4].

Червоною ниткою через всю концепцію проходить народна мудрість, сформульована у двох словах: «Моліться справами». Автор концепції на своїх семінарах висував тезу: «Нереалізовані можливості — еквівалент їх відсутності». З цим важко не погодитися, більш того, це можна висловити за допомогою, запропонованої авторами тез формули:

$$S_h * N_d = Z_s,$$

де S_h - здатності людини, N_d - кількість його діяльнісних актів, Z_s - соціальна значимість. При $N_d = 0$, здатності людини $S_h * 0 = 0$.

Якщо людина володіє високим духовним потенціалом і при цьому нічого не робить, то це еквівалентно відсутності у нього такого потенціалу.

Таким чином можна зробити такий висновок:

1. Духовність людини повинна проявлятися в його діяльності.

2. Підвищувати рівень своєї духовності можна тільки в соціально значимій діяльності.
3. Духовність – це витрата людиною своїх внутрішніх ресурсів (фізичних, емоційних, вільного часу) не на утримання своєї особистої життєздатності, а на підтримку життєздатності соціальної системи, частиною якої вона є.

Список літератури:

1. Кремень В.Г. Людина перед викликом цивілізації: творчість, людина, освіта // Феномен інновацій: освіта, суспільство, культура / за ред. В.Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, 2008. – С. 9–48.4
2. Маркс К., Енгельс Ф. Соч., 2-е изд., т. 3. – С.1
3. Малюта А.Н. Система деятельности / А.Н. Малюта. – Киев: «Наукова думка», 1991. –177 с.
4. Малюта А.Н. Гиперкомплексные динамические системы / А.Н. Малюта. – Львов: «Высшая школа», 1989. – 157с.

Грень Л.М., Степа В.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ

Завдання вищих закладів освіти полягає у створенні умов для підготовки творчої, вольової, ініціативної особистості, здатної брати на себе відповідальність за ухвалені рішення, тобто формувати конкурентоспроможного, компетентного фахівця – лідера з активною життєвою позицією. Вирішенню цього завдання допомагають методи активного навчання, які використовуються на заняттях ораторського мистецтва з психологами кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна.

Активні методи навчання – це способи активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, які спонукують їх до активної розумової й практичної діяльності в процесі оволодіння навчальним матеріалом. Використання цих методів робить студентів активними учасниками пізнавальної діяльності і (що дуже важливо!) формує у них лідерські якості, без яких не обійтись студентам-психологам у майбутній професійній діяльності. Активні методи навчання при вмілому застосуванні дозволяють вирішити одночасно три навчально-організаційні завдання: підкорити процес навчання керуючому впливу викладача; забезпечити активну участь всіх студентів у навчальній роботі; установити безперервний контроль за процесом засвоєння навчального матеріалу.

Існують різні підходи до класифікації активних методів навчання. У якості критеріїв виступають: характер навчально-пізнавальної й ігрової діяльності, спосіб організації ігрової взаємодії, місце проведення занять, їхнє цільове призначення, тип використовуваної імітаційної моделі тощо.

Практичні заняття з ораторського мистецтва проходять у формі тренінгів. Таким чином, всі учасники освітнього процесу задіяні у заняттях, що проводяться. Активність студентів має 100%. Кожен студент має можливість не тільки продемонструвати знання з теми заняття, а й вирішувати запропоновані ситуативні завдання, відчувати себе в ролі підлеглого і керівника, відвідувача центру зайнятості і менеджера з відбору персоналу, зіграти роль шкільного учителя і батька учня-бешкетника. За допомогою таких занять викладач формує у студентів-психологів лідерські якості. Так, на тренінгу з формування комунікативної компетентності майбутніх лідерів-психологів, студенти оволодівають майстерністю спілкування керівника-лідера з людьми різного характеру і темпераменту (комунікативна техніка «Люди-двері», що використовується на тренінгу, сприяє виконанню цього завдання) [1]. На тренінгах з формування професійного іміджу психологи оволодівають необхідними знаннями дрес-коду [2]. Тренінги з формування адекватної самооцінки майбутнього психолога-лідера дозволяють, використовуючи вже відомі з психології знання, формувати у студентів позитивне ставлення до себе, до оточуючих, до світу взагалі. А головне – це те, що студенти-психологи, невимушено вирішуючи на тренінгах поставлені перед ними завдання, оволодівають методами ухвалення рішень, відчують підтримку своєї команди, вчать позитивно мислити, виявляють лідерські здібності (на допомогу приходить техніка «Світове кафе або кафе знань», яка пропонує простір, де можуть збиратись різні люди для обговорення різних проблем, простір для пошуку і розвитку ідей і вирішення загальних проблем).

Інтерактивні методи – це активні методи навчання, які орієнтовані на більш широку взаємодію студентів не тільки з викладачем, але й один з одним і на домінування активності й самостійності студентів у процесі навчання. Місце викладача на інтерактивних заняттях зводиться до спрямування діяльності студентів на досягнення цілей заняття. На заняттях з ораторської майстерності використовуються такі інтерактивні методи, як:

- дискусія (розгортається дискусія під суцільним контролем викладача або обраного лідера з групи і забезпечує більший ступінь розуміння й обміну думками в групі);

- мозковий штурм (творча (креативна) дискусія, що проводиться для того, щоб одержати якнайбільше ідей рішення якоїсь проблеми і забезпечує творчий підхід, безліч нових ідей, прийняття рішень, групове навчання й дух суперництва);

- «групи, що дзижчать» (групи від двох до шести осіб, обговорюють тему за короткий час. Це забезпечує комфортну обстановку для висловлення своєї думки й налагодження зворотного зв'язку із групою);

- синдикат (група розбивається на підгрупи, у яких проходять обговорення й рішення проблеми, виконання завдання. Потім група знову збирається й вислухує думки підгруп. Використовується, коли бажано одержати різні думки або методи. Метод зручний для спостереження за поведінкою у малих групах (відносини, лідерство, прийняття рішень);

- метод кейсу (група розбивається на підгрупи, яким пропонується інформація, заснована на реальних або вигаданих фактах. Вони повинні її детально проаналізувати й виробити рішення. Метод зручний для групового рішення проблем, які ілюструють практичну дію підходів і концепцій).

Таким чином, на прикладі проведення практичних занять з ораторського мистецтва, ми переконуємося, що, навчально-виховний процес у ВЗО має бути

спрямований на створення ефективних педагогічних технологій для формування професійно підготовленого активного і ініціативного лідера, орієнтованого на творчий розвиток свого потенціалу. Саме у студентські роки якнайповніше розкриваються організаторські схильності, формуються і розвиваються уміння і навички лідера, якості, необхідні для ефективного керівництва іншими людьми [3].

Список літератури:

1. Грень Л.М. Роль комунікативної компетентності у формуванні майбутнього спеціаліста ВТНЗ / Л.М. Грень // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Моральні основи та відповідальність особистості у ролі людської цивілізації», 05-06.11.2014. Зб. наук.праць. 2014. – С.86-90.

2.Грень Л.М. Створення якісного іміджу ділової людини – запорука її успіху у майбутній професійній кар'єрі / Л.М. Грень // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка, психологія, філософія» / Редкол.: С. М. Ніколаєнко (відп. ред) та ін. – К.: Міленіум, 2018. – Вип. 279. – 180 с. – С. 153-160.

3. Романовский А.Г. Педагогика лидерства: монография /: А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. – Х.: ФЛП Бровин А.В., 2018. – 500 с.

Книш А.Є., Шілкіна В.В.

М. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРШОКУРСНИКІВ ПРИ РІЗНИХ РІВНЯХ СУБ'ЄКТИВНОГО КОНТРОЛЮ

У зв'язку з прискоренням процесів зміни природного і соціального середовища, людина повинна набувати здатність швидкої адаптації до нових умов. Це питання особливо актуальне для першокурсників, які знаходяться на порозі значних соціальних змін. Адаптація першокурсників - це складний процес пристосування до нових умов навчальної діяльності та спілкування. Ефективна соціальна адаптація є однією з передумов високої успішності. Тому в процесі соціальної адаптації першокурсників в нове соціальне середовище важливу роль грає суб'єктивний контроль. У наш час вміння контролювати себе та адекватно сприймати все, що тебе оточує, сприймається як одна з найважливіших якостей людини.

Метою дослідження є виявлення особливостей соціальної адаптації студентів з різними рівнями суб'єктивного контролю. Для вирішення поставлених завдань були використані наступні методи дослідження: методика діагностики соціально-психологічної адаптації К.Роджерса і Р.Даймонда та методика діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера. При обробці отриманих результатів дослідження використаний метод математичної статистики (на основі комп'ютерної програми SPSS) кореляційний аналіз. Дослідження проводилося на першокурсниках Харківського національного

технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Вік випробовуваних склав 17, 18 років.

Аналіз кореляційних зв'язків показників соціально-психологічної адаптації з даними методики рівня суб'єктивного контролю свідчить про наявність середнього рівня прямих кореляційних зв'язків адаптації, самосприйняття, емоційної комфортності та інтернальності з такими компонентами внутрішнього контролю, як загальна інтернальність, інтернальність в області досягнень, інтернальність в області сімейних відносин, інтернальність в області міжособових відносин. Це говорить про те, що такі люди практично завжди виконують дані обіцянки. Доводять відповідальну діяльність до логічного завершення якісно і в строк. Не потребують зовнішньої підтримки, опіки ні на етапі планування діяльності, ні на етапі її виконання.

В результаті була виявлена пряма закономірність: чим більше виражені компоненти відповідальності, тим буде вищий рівень адаптаційного входження першокурсників до студентських груп і навпаки.

Слід відмітити також, що такий компонент адаптації, як прийняття інших, для випробовуваних майже не залежить від показників інтернальності, а інтернальність в області невдач, в області виробничих відносин та в області здоров'я не впливає на адаптацію старшокласників.

Наприкінці хочеться відмітити, що учні, що пройшли опитування, мають досить високу самооцінку. Вони вважають, що тільки своєю працею та наполегливістю домоглися високих результатів та успіху, які мають (внутрішній тип суб'єктивного контролю в області досягнень). Але в той же час у студентів слабо розвинене почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється у схильності звинувачувати інших у різноманітних неприємностях та проблемах (зовнішній тип суб'єктивного контролю в області невдач). Це може ускладнити процес соціально-

психологічної адаптації молодих людей до нових умов навчальної діяльності та спілкування у вищих навчальних закладах. Студентам рекомендується переглянути своє ставлення до проблемних ситуацій.

Список літератури:

1. <http://psylab.info> Методика диагностики социально-психологической адаптации Роджерса-Даймонд
2. <http://testoteka.narod.ru> «Уровень субъективного контроля» (УСК)
3. Балл Г.А. Поняття адаптації і його значення для психології особи.// Питання психології № 1, 1989. Дементій Л.І. Відповідальність: типологія і особові підстави, Монографія. — Омськ: Вид-во ОмГУ, 2001.
4. Кинелев С. В. Адаптация личности как социальное явление /С.В.Кинелев // Психологический журнал. — 1991. — № 4

Краснокутський О.В., Бородіна Р.В.

м. Запоріжжя, Україна

Запорізький національний університет

ХТО ТАКИЙ СУЧАСНИЙ ЛІДЕР?

Актуальність дослідження зумовлена тим, що на сьогодні лідер є невід'ємною частиною прогресуючого суспільства. Зараз, як ніколи, тема лідерства викликає величезний інтерес. Метою роботи ми вбачаємо виявити основні якості сучасного лідера та виявити його характерні ознаки.

Лідерство – універсальний за своєю природою феномен суспільного життя. Воно існує скрізь – у великих і малих організаціях, в бізнесі і в релігії, в компаніях і університетах, в неформальних організаціях, у вуличних зграях і масових демонстраціях.

Лідерство стало предметом наукового вивчення дуже давно. Інтерес до лідерства і спроби осмислити цей складний і важливий соціальний феномен сходять до глибокої старовини. Так, вже античні історики Геродот, Фукидід, Тацит, Плутарх та інші ставили в центр історичних оповідань дії видатних осіб – монархів, вождів, полководців – або небожителів – богів. Платон зображав лідера як людину, відмінну, з природженою схильністю до знання, любов'ю до істини, рішучим неприйняттям брехні. Його відрізняють скромність, благородність, справедливість, душевна досконалість.

Нині ж суспільство не перестаючи та наполегливо працює над тим, щоб активні та харизматичні люди знаходили своє покликання, вміли слухати та чути себе, брали відповідальність, були динамічними, вчилися спілкуватись та чути, вміли «тримати удар», вчилися дослухатись до власної інтуїції та не були бездумними «прожигателями» життя.

Лідер – перший, головний, за ким йдуть, на кого рівняються, хто визначає поведінку інших.

Істинний лідер відчуває, що саме працює на нього при спілкуванні з оточуючими, і не обов'язково глибоко вникає в те, як і чому. Головне – він добре знає самого себе. Взаємодіючи з іншими людьми, лідер вчиться краще розуміти, як він виглядає з боку і як може змінити свій образ в очах оточуючих, стаючи по-справжньому самотнім.

Я говорив Радислав Іванович Гандапас; «кожен лідер – це не лише володіюча владою особистість, яка має владу, а й збіг обставин, що дає право на владу» [1]. Однак, зрозуміло, можна виділити риси, які об'єднують багатьох успішних лідерів. Їх може відрізнити те, як вони здійснюють свою владу. Їх може відрізнити те, якими вони виглядають і якими насправді є для себе і для інших. Найчастіше їх відрізняє те, як вони опинилися на своїй позиції, в потрібній точці часу і простору.

Лідер повинен мати низку позитивних якостей, а саме: впевненість, зосередженість, відкритість, натхнення, чесність, інноваційність, терплячість, стоїцизм, рішучість, творче мислення, наполегливість, підзвітність, невгамовність, справедливість, ініціативність та інші.

В сучасному суспільстві різні ситуації вимагають різних рис лідерства і форм поведінки. Саме це породжує певні вимоги до соціальної ролі лідера в нашому суспільстві: лідер повинен мати здібність брати керування на себе, бути гнучким в управлінні людьми; лідер повинен визначати і структурувати свою роботу і роботу підлеглих, спрямовану на досягнення загальної цілі своєї команди; лідер повинен вміти створювати в групі консенсус, атмосферу співробітництва, взаємодовіри, поваги, взаєморозуміння, прихильності до однієї ідеї; лідер повинен турбуватися як про людей, так і про рішення завдання; вміти розвинути у членів групи відданість загальній справі і мотивацію до досягнень;

залучити людей до сумісної роботи і спонукати їх робити те, що необхідно організації (групі, команді); стійким до стресу, енергійним і наполегливим; має бути зацікавлений в «рості» членів групи і сам бути завжди на крок попереду своїх підлеглих, приділяти постійну увагу особистісному і професійному росту та відкривати перед командою нові горизонти перспективних цілей [2].

На нашу думку, не кожній молодій людині дано бути лідером в самому кращому сенсі цього слова. Багато хто переконані, що бути попереду всіх – це дуже престижно, але насправді погано усвідомлюють, яким же повинен бути справжній молодіжний лідер, якими якостями він повинен володіти, щоб люди прагнули за ним йти і хотіли б на нього рівнятися.

Лідером може стати той, чиї інтереси набагато ширші, ніж просто свої власні, тому що він мислить надзвичайно широко і, в першу чергу, його більше всього цікавить особистісний ріст, розвиток і самореалізація інших людей.

Зрозуміло що однозначної відповіді на одвічне питання, що визначає хорошого лідера, зрозуміло, не існує. Але є одна очевидна річ: дивлячись на те, як еволюціонують технології та процеси, виникають і йдуть в минуле нові індустрії, змінюється демографія співробітників, кращими лідерами стають ті, хто може вдосконалюватися та прогресувати так само швидко, як і навколишнє середовище.

Отже, кращі лідери сучасності – ті, хто володіє даром передбачення й адаптації, хто керує «не за підручником», а відповідно до специфічної культури окремої компанії, бізнесу, колективу. Адже в кожному окремому випадку ця культура неповторна.

Список літератури:

- 1.Гандапас Р. І. Харизма лідера. МІФ, 2016. 224 с.;
2. Максвелл, Джон. Виховай в собі лідера / Джон Максвелл. Попурі, 2016. 400 с.

Середа Н.В., Картавікіна Ю.О.

м.Харків, Україна

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Нова парадигма вищої освіти зумовлює необхідність суттєвих змін у підходах до професійної підготовки кваліфікованих фахівців. Імперативом сьогодення є спрямування освітнього процесу на випуск фахівців іншого рівня, з високорозвиненими інтелектуальними та комунікативними якостями. Слід акцентувати увагу на вдосконаленні системи формування у студентів знань, умінь, навичок, способів творчого мислення, професійної діяльності, культури поведінки, відповідального ставлення до навколишнього світу, до результатів власної діяльності.

У нових історичних умовах виникає необхідність у наукових пошуках, спрямованих на формування особистості, що усвідомлює свої можливості, прагне до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації, до досягнення щастя й успіху в житті. Багато сучасних вчених висловлюють думку про те, що учень тоді тягнеться до знань і відчуває потребу в навчанні, коли його спонукають мотиви й інтерес, підкріплені успіхом. Головною метою педагогічного процесу є створення умов для розвитку внутрішнього світу учня і формування його впевненості у своїх силах. Учитель має створити джерело внутрішніх сил дитини, що породжує енергію для подолання труднощів, бажання вчитися і досягти успіху в житті, розкрити свій лідерський потенціал. [1]

Однак, для того щоб людина стала визнаним лідером, відмінної освіти й

відповідного досвіду роботи недостатньо. Культура лідерства - це щось більше, ніж особистість одного лідера. Це мережа взаємин, точок зору, переконань і моделей поведінки, які так чи інакше можуть стосуватися організації. Люди приходять і йдуть, а культура лідерства залишається. Її живлять енергією виняткові люди - лідери, які формують взаємини, що ґрунтуються на повазі, відкритості, довірі й співробітництві. Лідерство потребує використання нових і складних умінь мотивувати, впливати й підтримувати.

Щоб стати лідером, потрібно розвивати в собі ті особистісні характеристики, які допоможуть бути ефективним лідером, до якого будуть прислухатися люди і готові працювати на результат. Адже, не можна стати лідером за один день – це довгий процес, який потребує багато часу. Нові методики повинні мати індивідуалізований характер та враховувати статево-вікові, регіональні, особистісні відмінності, відмінності досвіду, умінь та навичок. Вища школа потребує освітніх інновацій, які зможуть підвищити ефективність програм фахової підготовки. Безумовним є те, що ефективність навчання студентів має базуватися на індивідуальних особливостях із урахуванням життєвого досвіду, зацікавленості, активізації зусиль слухача в поєднанні теорії з практикою. Обсяг накопичених людством знань є дуже великим, тому необхідно відібрати та систематизувати той мінімум, який є найбільш доцільним у процесі професійної підготовки лідерів. [3] Процес формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців представляє собою систему, яка включає певну структуру та наявність взаємопов'язаних, взаємозалежних та необхідних компонентів – особистісного, цільового, змістовного, операційно-діяльнісного, дидактичного, контрольно-регулювального, оціночно-результативного.

На нашу думку, головними умовами формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців є: спрямованість підготовки на самореалізацію, вияв і

розвиток творчих можливостей лідерів, формування в них ставлення до себе і до інших, як до цінності; здійснення своєчасної діагностики професійних здібностей, актуальних особистісних пріоритетів і цінностей. Важливим чинником, що впливає на успішну підготовку лідера є також його емоційна компетентність, котру ми розглядаємо як готовність і здатність гнучко управляти емоційними реакціями: власними та інших людей, адекватно до ситуацій і умов, що змінюються. Виокремлюємо наступні етапи формування емоційної компетентності: мотиваційно-ціннісний, пізнавальний, навчальний, практичний, творчий.[2]

Отже, специфіка лідерства виявляється у способах вирішення проблем, задач, суперечностей і соціальних конфліктів. Основними способами є компроміс, узгодження, взаємні поступки, консенсус. Для створення системи лідерства та його ефективного функціонування першочергового значення набувають три основних аспекти: поведінка окремих людей; поведінка людей в групах; характер поведінки керівника, його функціонування в ролі лідера і його вплив на поведінку окремих людей або груп.

Список літератури:

1. Романовський О. Г. Педагогіка успіху : підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. – Харків : НТУ «ХП», 2011. – 368 с.
2. Масквелл Д. Воспитай в себе лидера / пер. с англ. Г. И. Левитан. – Минск : Попурри, 2002. – 224 с.
3. Ничкало Н. Профтехосвіта і ринок праці : старі й нові проблеми //Педагогічна газета. – 2005. – № 12. – С. 8.

Чебакова Ю.Г., Дяченко С.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЗАЛУЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ-ЛІДЕРІВ ВИЩИХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ У ПРАКТИЧНУ САМОСТІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ДЛЯ ПРОЯВУ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ

На початку ХХІ століття перед професійною освітою України постали нові завдання, висунуті суспільством і потребами часу. Зважаючи на швидкість науково-технічного прогресу та економічний розвиток, прагнення нашої країни увійти в єдиний економічний простір, зростають вимоги до якості підготовки фахівців-лідерів. Розвиток суспільства зумовлює необхідність модернізації та удосконалення професійної освіти фахівців, зокрема майбутніх викладачів-лідерів у вищих освітніх закладах.

Багато хто з сучасних дослідників професійної освіти займається дослідженнями з наукової організації освітнього процесу. Одним із напрямів удосконалення професійної компетентності фахівців є формування комунікативної компетентності. Проблеми спілкування і комунікативної діяльності досліджували такі вчені як О. Бодальов, Л. Виготський, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, О. Гойхман та ін.

Аналіз науково-педагогічної літератури дозволив нам зробити висновок, що формування комунікативної компетентності у майбутніх викладачів-лідерів під час освітнього процесу у вищих освітніх закладах буде найбільш ефективним при залученні майбутніх викладачів у різні види практичної самостійної діяльності, яка передбачає застосування комунікативних і рефлексивних умінь та зумовлює

їх прояв. Це повинно застосовуватися з першого курсу протягом всього освітнього процесу у вищих освітніх закладах.

Особливого значення в процесі формування комунікативної компетентності студентів ми надаємо інноваційним формам в освітньому процесі. Адже виклики часу вимагають від нас постійного розвитку та пошуку нових форм та методів педагогічної діяльності.

На нашу думку, саме самостійна діяльність, що здійснюється в освітньому процесі: аудиторній та поза аудиторній роботі вищого освітнього закладу підвищує здатність до пошуку та оволодіння новою інформацією, забезпечує здатність до адаптивності, сприяє мобільній зміні форм та методів педагогічної діяльності, допомагає формувати готовність до інновацій в педагогіці, підвищує загальну якість роботи. Але найголовніше те, що самостійна діяльність є ефективним механізмом формування комунікативних умінь майбутнього викладача-лідера.

Практична самостійна діяльність із колективом людей, зокрема, зі студентами своєї групи, курсу тощо дозволяє майбутньому викладачу розвинути комунікативні навички та уміння. Ця робота також стимулює у студентів креативність при вирішенні педагогічних завдань та підсилює усвідомлення важливості сформованої комунікативної компетентності для вирішення складних педагогічних проблем. Самостійна робота, що виконується в рамках позааудиторної діяльності, також створює унікальні умови для прояву ініціативи і дає можливість студентові проявити власний підхід до вирішення завдань, що найбільш органічно підходить його особистості та сприятиме саморозкриттю його як лідера.

При цьому вважаємо, що для формування комунікативної компетентності майбутніх викладачів особливе значення буде мати самостійна робота, пов'язана з комунікативною роботою і спілкуванням.

Велике значення самостійної роботи для загального процесу освіти наголошували ще класики педагогіки: Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, В. Сухомлинський, К. Ушинський та ін. Цю тенденцію підтримують сучасні вчені: В. Буряк, О. Дубасенюк, В. Козаков, М. Солдатенко, П. Підкасистий та ін. Дослідники вбачають у самостійній роботі найвищий прояв навчальної діяльності [1; 2; 3; 4; 5].

Таким чином, ми вважаємо, що самостійну роботу доцільно визначати як систему методів та засобів освітнього впливу на студента, що здійснюється в аудиторній та позааудиторній діяльності з метою розвитку навичок самомотивації, самоконтролю, самоосвіти та самооцінки вмінь, під час якої набуваються навички спілкування, конфліктної взаємодії, налагодження контактів, остаточно засвоюються або відпрацьовуються на практиці теоретичні знання про функції, форми, засоби, види спілкування, що отримані в процесі аудиторної роботи, формується комунікативна компетентність, комунікативні уміння, що вкрай необхідно майбутньому викладачу-лідеру вищих освітніх закладів.

Список літератури:

1. Буряк В. К. Самостійна робота як вид навчальної діяльності школяра / В. К. Буряк // Рідна школа. – 2001. – № 9. – С.49-51.
2. Дубасенюк О. А. Проблеми професійної підготовки студентів заочної форми навчання в університеті / О. А. Дубасенюк // Андрагогічний вісник. – 2012. – № 1. – С. 94-98.
3. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение : учебное пособие для вузов / В. А. Козаков . – Київ : Высшая школа, 1990 . – 247 с.

4. Солдатенко М. М. Самостійна пізнавальна діяльність як фактор професійного становлення / М. М. Солдатенко // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2001. – Вип. – 2001. – Т. 2. – С. 54-66.

5. Организация самостоятельной работы студентов в условиях интенсификации обучения / А. М. Алексюк, А. А. Аюрзанайн, П. И. Пидкасистый, В. А. Козаков. – К.: ИСИО, 1993. – 333 с.

Чебакова Ю.Г., Зінченко П.С.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОБҐРУНТУВАННЯ ТА РОЗРОБКА МЕТОДИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ «ДЕТАЛІ МАШИН»

Сучасний стан розвитку суспільства характеризується процесом його активної інформатизації. Цей глобальний соціальний процес є домінуючим видом діяльності у сфері суспільного виробництва, де на перший план виходять збір, накопичення, створення, обробка, зберігання та передача інформації сучасними комп'ютерними і комунікаційними засобами. Інформаційні технології інтегруються з освітньою, виробничою, соціальною та іншими сферами суспільного життя. Інформатизація сприяє удосконаленню механізмів управління суспільством, його гуманізації і демократизації, стає основою науково-технічного прогресу, економічного зростання країни.

Характер трудової діяльності все більше набуває рис інтелектуалізації, де головними стають вміння та навички роботи з інформацією. За таких умов пріоритетним напрямком процесу інформатизації сучасного суспільства стає інформатизація освіти, що передбачає забезпечення сфери освіти методологією і практикою розробки та оптимізації використання сучасних інформаційних технологій, орієнтованих на реалізацію психолого-педагогічних цілей навчання, виховання та розвитку підростаючого покоління. Особливу роль процеси інформатизації відіграють на різних рівнях вищої технічної освіти, де вміння працювати з інформацією та володіння новітніми інформаційними технологіями стають визначальними при оцінці якості підготовки фахівця у тій чи іншій галузі народного господарства. З огляду на це, проблема використання електронного навчального посібника при вивченні загально інженерних дисциплін як засобу інформатизації освітньої галузі є дійсно актуальною.

Вивчення проблем розробки та використання електронного навчального посібника в освітньому процесі займається велика кількість сучасних дослідників. Серед таких Коджаспірова Г.М., Петров К.В. (технічні засоби навчання і методика їх використання), Андрєєв А.А., Захарова І.Г., Роберт І. (засоби нових інформаційних технологій в освіті), Янушкевич Ф., Околєлов О.П. (сучасні технології навчання у ВНЗ), Ізергін М.Д., Кудряшов О.О., Руднєв А.Ю., Тегін В.О. (створення і використання інформаційних засобів навчання), Корольов Д.А., Пустобаєва О.М., Беляєв М.І., Христочевських С.О., Вовна В.І., Морєв А.Г., Фалалєєв А.Г. (застосування електронних підручників у навчальному процесі), Волков С.В. (педагогічні умови використання електронного підручника в освітньому процесі технічного ВНЗ) та інші.

Проаналізувавши роботи цих дослідників, ми дійшли висновку, що не достатньо уваги приділено саме методиці організації самостійної роботи

студентів і проведення навчання загально інженерним дисциплінам, а саме «Деталі машин» із використанням електронного навчального посібника.

Коли ми говоримо про методику організації самостійної роботи студентів при вивченні дисципліни «Деталі машин» із використанням електронного навчального посібника, то маємо на увазі сукупність засобів і методів створення педагогічних умов роботи на основі комп'ютерної техніки, засобів телекомунікаційного зв'язку і інтерактивного програмного продукту, які моделюють майже всі функції педагога з обробки інформації, організації контролю і управління пізнавальною діяльністю [1;2;3;4;5].

Використання електронного навчального посібника при організації самостійної роботи студентів допомагає вирішувати цілий ряд навчально-виховних завдань.

Основною метою функціонування системи вищої професійної освіти є підготовка висококваліфікованих спеціалістів, які володіють знаннями в необхідних галузях науки і техніки. При цьому якість освіти випускника повинна відповідати вимогам освітнього стандарту і відображати досягнуту в навчанні ступінь майстерності володіння професійною діяльністю.

Список літератури:

1. Гузеєв В.В. Освітня технологія – навчання в глобальних інформаційних мережах / В.В. Гузеєв // Технологія навчання. – 2000. – № 5. – С. 243–248.
2. Дабіжук Т. Індивідуальне навчально-дослідне завдання як форма організації самостійної роботи студентів в умовах кредитно-модульної системи навчання/ Т. Дабіжук // Рідна школа: науково-педагогічний журнал. – Київ, 2008. – № 3/4. – С.37-39.

3. Демченко О. Дидактична система організації самостійної роботи студентів/ О. Демченко // Рідна школа. — 2006. — №.5 (916). — С.68-86.

4. Драч І.І. Самостійна робота студентів вищих навчальних закладів як важливий елемент сучасної підготовки фахівців / І.І. Драч // Нові технології навчання Вип.37. — 2004. — С.86-92.

5. Ерастов Н.П. Методика самостійної роботи: Навчально-метод. відділ вищ. парт. шкіл / Н.П. Ерастов; Навчально-метод. відділ вищ. парт. шкіл. - М.: Думка, 1985. — 80с.

Чебакова Ю.Г., Манєва Р.І.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЛІДЕРСТВА В МЕНЕДЖМЕНТІ

Проблема лідерства з початку ХХ століття усе більш частіше почала привертати до себе увагу, особливо в нестабільні періоди соціального розвитку. Визначаючи слово «лідерство» як таке, що співвідноситься з суб'єктом управління розвитком, необхідно зумовити точніші його значення. Багато дослідників намагалися дати власне тлумачення цьому феномену, відмічаючи різноманітні грані лідерства. При істотних відмінностях, в характеристиках лідерства існує певна схожість.

Зафіксовано, що лідерство є центром групового процесу, мистецтвом переконливої згоди і феноменом влади і ініціації структури. З'ясовано, що лідерство – це функція, пов'язана з позицією, виконанням ролі, з поведінкою і структуризацією очікувань.

Для управління розвитком лідерів бажано розкрити процес трансформації певних якостей. Спочатку були виявлені особові якості, які зумовлюють лідерство [3, с. 57]: інтелект, активність, домінування, самовпевненість, прагнення до успіху, комунікабельність. Проте подальші дослідження дали можливість встановити кореляцію між особовими рисами і сприйняттям лідерських здібностей. Виявилось, що особові риси багато в чому пов'язані із сприйняттям лідерства.

Лідерство - форма діяльності, що проявляється у відносинах між лідером і оточенням, що підтримує його і йде за ним, в особливих рисах вдачі лідера і реакції інших людей. Загальна ознака лідерства - вплив одного або декількох чоловік на більшість інших. Під впливом мається на увазі будь-яка поведінка одного індивіда, який вносить зміни в поведінку, відчуття інших індивідів. Цей «вплив лідера передбачає його позитивне сприяння в досягненні спільних цілей» [1, с. 17], що і визначає властиву йому функцію як одну з форм міжособового спілкування і взаємодії в команді для вирішення загальних завдань.

Перед старанним лідером-адміністратором ставлять завдання погоджувати, гармонізувати дії:

- організації з суспільством;
- членів організації з її цілями;
- індивідуальні інтереси зі всезростаючими інтересами колективу.

Це узгодження може бути статичним або динамічним, творчим або тривіальним, гармонійним або не зовсім злагодженим, синергетичним або саморуйнівним.

На ефективність лідерства (управлінського) впливають деякі особові якості. Потреба в них обумовлена специфікою ситуації і особливостями поставлених завдань. В цьому випадку потрібне об'єднання особових рис з професійною компетентністю (найчастіше тут зважають на наявність аналітичних здібностей, професійних знань, уміння управляти). Для ефективного лідера потрібні, як переконує практика, такі здібності: визначення стратегічних перспектив розвитку керованою організацією; моделювання складної ситуації, прорахунок ризику, зміна організаційної структури і культури.

Для управління змінами потрібні такі якості: харизма (здатність вселяти віру в себе і свої можливості); інтелектуальний підйом (здатність знаходити нове рішення старих проблем); емоційність (уміння задовольняти емоційні потреби колективу).

Результати досліджень розкрили важливість для лідера ще однієї якості – емоційної інтелігентності, яка передбачає самоінформованість, саморегуляцію, мотивацію до досягнень, емпатію, соціальні звички.

Розглянемо успішний досвід застосування лідерства на практиці [2]. У 1978 році корпорація «Крайслер» зазнавала великі труднощі, її доля на американському ринку впала з 25% до 11%, при цьому ситуація ставала все гірше і гірше. Саме у цей важкий період керівництво корпорацією узяв Ли у свої руки Якокка. Щоб врятувати компанію, Якокка йшов на величезні жертви і докладав неймовірних зусиль. Причиною подібної ситуації стало важке «внутрішньо положення», яке полягало у відсутності відповідальності керівництва, у відсутності зв'язку між відділами, низькому моральному духу працівників. Усе це вело корпорацію до банкрутства. Саме лідерські здібності нового керівника допомогли зрозуміти не лише співробітникам, але і уряду, що така потужна корпорація, як «Крайслер», просто потрібна країні. Якокка практично повністю змінив структуру управління компанією. Завдяки діям цього сильного лідера

компанія змогла відновити позиції, які були втрачені.

Таким чином, взаємозв'язок між прогнозуванням, плануванням, управлінням і лідерством в менеджменті очевидний, тому їх методи в умовах нестабільних економічних систем, гнучких ринкових середовищ, схильних до перетворень і непередбачуваних бізнес-середовищ, повинні використовуватися паралельно і у взаємозв'язку.

Список літератури:

1. Секрети лідерства в компанії // Контракти. – 2016. - № 36 (4.09). – С. 17.
2. Сундуков А. В. Анализ эффективных лидерских практик в современных компаниях // Вестник тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. – 2014. - № 12 (40). – С. 91-97.
3. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства. — М.: ТЕИС, 2002. – 501 с.

Чебакова Ю.Г., Овчинникова О.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

РОЛЬ НАЯВНОСТІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

У наш час система освіти не стоїть на місці, вона постійно змінюється. Якісна освіта розглядається як інструмент досягнення духовної, соціальної та культурної злагоди людства, а також у контексті економічного становлення.

Тож, у цій сфері спеціалісти стараються виявляти актуальні проблеми сьогодення, шукають шляхи їх подолання. Одна з таких проблем – недостатньо кваліфіковані й не готові до професійної педагогічної діяльності кадри, що випускаються з навчальних закладів. Тому, із багатьох важливих завдань виділяється підготовка висококваліфікованого професіонала у вищій школі – виховання педагога-лідера.

Лідерство в освіті визначає соціально-виховний вимір вдалого управління освітньою системою, її всіма складовими компонентами. Лідерство – це не спосіб збагатитися, привернути на себе увагу або прославитися. Лідерство - це стан душі, що визначається за покликом серця. Особистість, яка являється дійсним лідером, повинна мати фундаментальний багаж досвіду, а також комплекс специфічних та особливих якостей, конструктивного змісту. Справжній лідер завжди має позитивний вплив: він допомагає, направляє, спонукає до дій, наставляє, веде за собою, являється прикладом та авторитетом для своєї команди [1].

Педагог - це особа, що займається різними видами виховної та освітньої діяльності. Знання і досвід педагога стають надбанням суспільства, тож без них людство зовсім не буде прогресувати. Однак традиційне позиціонування педагога як простого джерела знань на сучасному етапі розвитку освіти вже не актуально [2].

Педагог, перш за все, повинен бути лідером, бо він вибудовує взаємини з людьми, налагоджує міжособистісні контакти, ефективну взаємодію з учнями, управляє їх морально-етичним та науково-професіональним розвитком. З цих позицій педагогу просто необхідно активно розкривати в собі лідерський потенціал, стрімко розширювати його та вдосконалювати з кожним днем. Особистість педагога-лідера повинна випромінювати позитивну енергію та заряджати нею оточуючих. Він повинен мати авторитетність, високоморальні

якості, гуманістичну спрямованість, бути оптимістичним, милосердним, емпатичним, справедливим, відноситись з любов'ю до свого діла, своєї місії [3]. Такі педагоги-новатори, що «дивляться у світле майбутнє, прокладаючи до нього шлях», виділяються своєю активністю, ініціативною поведінкою, передовими поглядами, зацікавленістю в новому, сучасному, ефективному.

За наявністю вищеперерахованих способів впливу на оточуючих і технік самоконтролю, стоїть вирішальне значення гармонійного співвідношення особистих і суспільно значущих пріоритетів, які реалізуються педагогом-лідером в своїй освітній діяльності.

Лідерські якості педагога не з'являються самі по собі, їх треба розвивати, удосконалювати, працюючи над цим безперервно. Якщо у студентів, майбутніх викладачів, не сформовані, або недостатньо сформовані лідерські якості, вони можуть і повинні бути сформовані в процесі їх навчання.

Педагогічний процес у ВНЗ повинен бути своєрідним переходом від інформативно-змістовної системи навчання, що домінує здебільшого у школах, до науково-аналітичної та креативно-культурологічної, яка передбачає діалогічну форму спілкування зі студентами, спільне знаходження та пізнання істин, творчий процес, де не існує однозначності й завжди є фундамент для варіативних думок й точок зору. Таким чином, у сумісній діяльності, педагог зі студентами впроваджують пізнавальний інтерес до багатьох сфер освіти, що призводить до всебічно розвиненої й грамотної особистості за підсумком [4].

Отже, педагог нової формації - це безумовно «педагог-лідер». Тому, дану задачу – становлення, навчальний процес та всебічний розвиток студента (майбутнього викладача), трансформація його особистості у спроможного педагога-лідера, треба впроваджувати в систему освіти дуже ретельно, розробляючи все нові та ефективні методи її розробки.

Список літератури:

1. [Frost,D. and Durrant,J. 2003]. «Лидерство учителя: Целесообразность, стратегия и воздействие, лидерство школы и управление» 23 (2) с.173-186.
2. Полуніна О.В. Психологічна компетентність викладача вищого педагогічного навчального закладу як чинник успішності управління процесом учіння студентів / О.В. Полуніна // дис. ...канд. психол. наук. – К., 2004. – 202 с.
3. Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та вузі. – Рівне, 2001. – 471 с.
4. Сущенко Т.І. Пріоритети сучасної освіти та педагогіки з позицій планетарного підходу / Т.І. Сущенко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. праць / [голов. ред. Т.І. Сущенко та ін.]. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 55. – с. 382 – 389.

Яновська С.Г., Баліцька А.Р., Зюзюкіна В.В., Мороз Ю.О.

М. Харків, Україна

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

РОЛЬ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТА

Студентське самоврядування в сучасних вищих навчальних закладах має досить розвинену структуру, багатоаспектні форми виявлення на різних рівнях. Органи студентського самоврядування здійснюють свою діяльність на рівні групи, факультету, гуртожитку, студентського містечка та вищого навчального закладу. Водночас існують студентські наукові товариства, наукові гуртки, клуби за інтересами та інші форми студентського самоврядування.

Відповідно до статті 40 Закону України «Про вищу освіту», основними завданнями ОСС є: забезпечення та захист прав й інтересів студентів; участь в управлінні вищим навчальним закладом, в обговоренні та вирішенні питань удосконалення освітнього процесу, науково-дослідної роботи, призначення стипендій, організація дозвілля, оздоровлення, побуту та харчування; участь у заходах щодо забезпечення якості вищої освіти; внесення пропозиції щодо змісту навчальних планів і програм, розвитку матеріальної бази вищого навчального закладу, в тому числі з питань, що стосуються побуту та відпочинку студентів; проведення організаційних, просвітницьких, наукових, спортивних, оздоровчих та інших заходів [2].

Структура студентського самоврядування Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна має три організації:

1. Наукове товариство студентів, аспірантів, докторантів та молодих вчених.
2. Студентська рада;

3. Профком студентів, аспірантів та докторантів.

Для формування лідерських якостей студентів значні можливості має студентське самоврядування. Пріоритетність завдань студентського самоврядування Каразінського університету обумовлено такими чинниками:

- активне утвердження демократичних засад в усіх секторах життєдіяльності українського суспільства;
- перебудова всіх складових освітньої галузі, що вимагають ставлення до студентства як до партнера;
- студентське самоврядування є важливим фактором розвитку і модернізації суспільства, виявлення потенційних лідерів, вироблення у них навичок управлінської та організаторської роботи з колективом, формування майбутньої еліти нації.

Діяльність органів студентського самоврядування, насамперед, спрямована на: формування навичок майбутнього організатора керівника; створення умов для соціалізації особистості молодої людини, максимальне сприяння її професійному, громадському, та особистісному розвитку; формування вірних (з позиції загальнолюдських цінностей) орієнтирів розвитку особистості та за необхідності її корекції.

Знання та уявлення студентів про лідерство формуються здебільшого на основі власного досвіду діяльності в студентському самоврядуванні (включення в лідерську діяльність або спостереження за іншими лідерами), а також під впливом соціальних умов. Саме цим пояснюється, що образ лідера у студентів має характер стереотипу. Стереотип має 4 групи лідерських якостей: фізіологічні, психологічні або емоційні, розумові або інтелектуальні, особистісні та ділові [6]. У дослідженнях вітчизняних психологів [1] студентських та трудових колективів у більшості випадків лідерами у чотирьох названих сферах стали зовсім різні люди. Повна відповідність лідерів у одній особі у

всіх ситуаціях: спільної роботи, навчання, суспільно-корисної діяльності та відпочинку, спостерігалось лише в окремих випадках.

Ми можемо зазначити, що участь в органах студентського самоврядування сприяє:

- формуванню відповідальної громадської позиції;
- стимулюванню активності молодого громадянина у суспільному житті;
- реалізації особистісних здібностей та талантів особистості;
- формуванню організаторських вмінь;
- вихованню відповідального ставлення до виконання своїх обов'язків та завдань.

Перераховані вище якості мають місце в образі сучасного лідера. На основі аналізу науково-педагогічних праць ми прийшли до висновку, що лідерські якості є різновидом соціально-психологічних властивостей особистості, оскільки вони дійсно відображають ставлення до людей і суспільства в цілому і проявляються в її суспільній поведінці і вчинках. На нашу думку, формування лідерських якостей має стати стержневим напрямком у підготовці майбутнього фахівця, професіонала, соціального лідера. Разом з тим є гостра необхідність в лідерах – особистостях, які здатні бачити, прогнозувати і успішно вирішувати виникаючі проблеми.

Наприклад, Д. Креймс визначає лідерські якості як «внутрішні риси або здібності, що дозволяють лідеру діяти ефективно, сприяти при цьому розвитку організації» [3]. Н. Мараховська, Н. Семченко визначають лідерські якості як сукупність характеристик особистості, які допомагають їй займати лідируючі позиції в групі, виявляються в організаторських здібностях, умінні надавати значний вплив на поведінку і настрій людей, бути прикладом для наслідування [4], [5]. Отже, лідер та лідерство розглядалися продуктом не лише конкретних соціальних умов, ситуацій, відношень, а природженого комплексу

біопсихічних якостей, що забезпечували здібність людини до влади, керівництва.

Підсумовуючи, ми можемо зробити висновок, що участь у студентському самоврядуванні дає змогу виявити потенційних лідерів, виробити в них навички управлінської та організаторської роботи, сформувати майбутню еліту нації. Без вирішення проблем студентського самоврядування неможливо досягти якості освіти і підготувати конкурентоспроможних фахівців.

Сьогоднішні члени студентського самоврядування – це завтрашні політики, економісти та інші фахівці, які займуть провідні положення в суспільстві і стануть керівниками у різних сферах діяльності.

Студентське лідерство - це ступінь ведучого впливу особистості члена самоврядування на студентів в цілому у напрямі оптимізації рішення загально групового завдання.

Список літератури:

1. Ершов А.А. Лидер и авторитет группы (к постановке проблемы) // Экспериментальная и прикладная психология. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1973. - Вып. 4. - С.10-27.
2. Закон України „Про вищу освіту” : із змінами, внесеними від 01.07.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/111-zakon-ukrayiny-pro-vyschu-osvitu>
3. Креймс Д.А. 4 правила лидерства Джека Уелча / Д. А. Креймс. - М., 2007.
4. МАРАХОВСЬКА Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф.дис.канд. пед. наук / Н. В. Мараховська. - Харків 2009.
5. Мороз В.П. Особливості формування лідерських якостей студентів органів студентського самоврядування в Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка / В. П. Мороз // Nowoczesna edukacja:

filozofia, innowacja, doświadczenie. - № 2. - 2015. - Łódź: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Informatyki i Umiejętności.

6. Психология развивающейся личности. - М.: Педагогика, 1987. - 240 с.

7. Роль студентського самоврядування в управлінні вищим навчальним закладом. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
file:///C:/Users/Maria/Downloads/vpm_2014_14_42.pdf

СЕКЦІЯ 3.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ДОСВІД У ФОРМУВАННІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ

Богдан Ж.Б., Луньова А.О.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДІТЕЙ ДО НАВЧАННЯ В ШКОЛІ

Сучасний розвиток української освіти призвів до виникнення Нової української школи, в якій діти будуть не просто набувати знань, вчитимуться використовувати їх на практиці й опановуватимуть навички. Для успішності входження дитини до шкільного навчання треба враховувати її готовність к новому етапу життя. Перші кроки учня у школі мають важливе значення для його розвитку загального благополуччя і безперервного академічного успіху. Вдале входження дитини в початкову школу призводить до позитивного залучення учнів і поліпшення соціальних і освітніх результатів. Готовність полягає у формуванні нових форм спілкування, прийняття нової соціальної позиції – положення школяра. Позиція школяра, в порівнянні з позицією дошкільника, вимагає від дитини виконання нових для нього правил, пов'язаних з іншим положенням в суспільстві. Ця особистісна готовність виражається в певному відношенні дитини до школи, до вчителя і навчальної діяльності, до однолітків, до рідних, до самого себе [2].

Проблема психологічної готовності до шкільного навчання ґрунтовно представлена у психолого-педагогічних працях. Науковцями з'ясовано низку особливостей психологічної готовності до шкільного навчання: рівень сформованості пізнавальної діяльності, соціально-комунікативних навичок, емоційно-вольової сфери, учбової мотивації, коло актуальних знань і уявлень про навколишній світ (Л.Божович, Л.Венгер, О.Венгер, В.Давидов, Д.Ельконін, Н.Гуткіна, О.Кононко, О.Кравцова, Л.Кузнецова, С.Кулачківська, С.Максименко, О.Проскура, Н.Татенко, У.Ульєнкова, М.Шеремет та ін.). Психологічна готовність до шкільного навчання це особливий стан переходу дитини від однієї вікової сходинки до іншої, який пов'язан з системними якісними перетвореннями в сфері діяльності, психічних процесах, свідомості, соціальних відносинах.

У сучасних вітчизняних і зарубіжних дослідженнях активно вивчаються гендерні особливості готовності до шкільного навчання. Так відзначаються відмінності хлопчиків і дівчаток в емоційних реакціях і сфері самосвідомості, спрямованості інтересів, здібностях, особистісних якостях. Психологи вказують на меншу емоційність хлопчиків у порівнянні з дівчатками (А.П. Сопіков), їх більшу агресивність (Р.Д. Парк, К. Левін), меншу залежність в поведінці від дорослих (Цж. Каган, Б. Фагот), меншу активність хлопчиків в громадському житті (Є.С. Соколова, В.П.Селіванов), різну спрямованість інтересів хлопчиків і дівчаток (Ю.А. Азаров, А.П. Лутошкін).

Мета статті полягає у виявленні взаємозв'язку статі дитини і рівнем його психологічної готовності до навчання в школі. Теоретичний аналіз літератури дозволив узагальнити поняття психологічної готовності дошкільників до навчання в школі. Отже, психологічна готовність дітей до молодшої школи це оптимальна взаємодія між вимогами середовища (школи) та особистісними

здібностями (вольовими, емоційними, інтелектуальними, мотиваційними, поведінковими) школяра, який вступає до навчального процесу.

Експериментальне дослідження проводилося на базі комунального закладу «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) № 395» Харківської міської ради у випускній підготовчій групі, загальна кількість респондентів – 23 дитини, серед яких 11 дівчаток та 12 хлопців у віці від 5,4 до 6,2 років. В дослідженні були використана методика визначення готовності до школи (методика Л. Ясюкової, [3]), яка дозволила виявити рівнів розвитку короткочасної мовної пам'яті, логічного мислення, абстрактного мислення, короткочасної зорової пам'яті і мовного розвитку. Отриманні данні було узагальнено та проаналізовано.

В ході діагностики було виявлено, що у дітей даної вибірки низький рівень готовності до школи мають 14 осіб, що становить 51% від загальної кількості дітей, з них 8 хлопців та 6 дівчат. Середній рівень – 26% або 6 дітей, з яких 2 хлопчики та 4 дівчинки. Високий рівень – 13% (3 особи), серед них був лише один хлопець та дві дівчинки. Отже, отримані данні свідчать про те, що дівчата мають більшу готовність до школи в порівнянні з хлопцями. Але, можемо зробити висновок, що у дітей старшого дошкільного віку даної вибірки загальна готовності до школи має низький рівень. Таким чином, більше половини дітей з нашої групи відрізняються низьким рівнем психологічної готовності до навчання в школі. Це вимагає системної роботи по впровадженню інноваційних психолого-педагогічних технологій в роботу з дошкільнятами.

Психологічна готовність до шкільного навчання – це багатокомплексне явище, але часто виявляється недостатня сформованість якого-небудь одного компонента психологічної готовності. Що в свою чергу призводить до утруднення або порушення адаптації дитини в школі.

Список літератури

1. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л.И. Божович. – М. : Просвещение, 2009. – 464 с.
2. Конспект лекцій, методичні вказівки та контрольні завдання з курсів «Вікова психологія» та «Педагогічна психологія» для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «Бакалавр» зі спеціальності 6.030102 “Психологія” / Уклад. О.Г. Романовський , Т.В. Гура , Ж.Б. Богдан , Н.В. Подбужкая – Харків: НТУ “ХПІ”, 2014. – 76 с.
3. Ясюкова Л.А. Методика определения готовности к школе. Прогноз и профилактика проблем обучения в начальной школе. Методическое руководство / Л.А. Ясюкова. – СПб.: «ИМАТОН», 2009. – 99 с.

Гура Т.В., Лебеденко Д.Н.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ»

В умовах модернізації сучасної системи вищої освіти в українському суспільстві гостро постає потреба у підготовці висококваліфікованих педагогічних фахівців , від яких очікують не тільки виконання традиційних

освітніх завдань відповідно до організації та проведення навчальних дисциплін, але вважаємо, що необхідним є і особистісний розвиток майбутнього викладача.

Професійно важливі якості майбутнього фахівця зі спеціальності «Освітні, педагогічні науки» – це його індивідуальні якості, які сприяють формуванню у майбутнього педагога гуманного відношення до людей і підвищенню відповідальності до своєї професії. Ці якості сприяють розвитку особистісного розвитку магістранта та професійному вдосконаленню майбутнього фахівця, що є вкрай необхідним для підготовки конкурентоспроможного фахівця.

Професійна компетентність студентів зі спеціалізації «Педагогіка вищої школи» в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ») формується під час освітнього процесу завдяки вивченню таких дисциплін як: «Педагогічне спілкування та риторика», «Педагогічна етика», «Педагогіка і психологія вищої школи», «Педагогіка лідерства», «Психолого-педагогічні основи особистісно-професійного розвитку майбутнього фахівця». Під час вивчення цих дисциплін викладачі сприяють розвитку у студентів професійної спрямованості, підвищенню рівня досягнень у галузі майбутньої професії, професіоналізації та вдосконаленню психічних процесів та станів, формують психологічну готовність до професійної діяльності, сприяють етичному та естетичному розвитку особистості [2, с.119]. Це має особливе значення для студентів, які мають базову технічну або економічну освіту.

Під час навчання за напрямом «Освітні, педагогічні науки» студенти вивчають такі дисципліни як: «Філософія освіти», «Моделювання професійної підготовки діяльності фахівця», «Теорія і практика вищої професійної освіти». Вивчення цих дисциплін сприяє формуванню у магістрантів життєвої позиції і конкретизації життєвих планів, підвищення їх ініціативи і творчості, а також сприяє їх духовному розвитку.

Важливе значення серед професійно-важливих якостей майбутнього викладача сучасного університету займають лідерські якості [1].

Освітнє лідерство - це критична умова для подальшого прогресивного поступу Українського суспільства. «Вирощування лідерства» на всіх рівнях освітніх організацій - саме таке завдання стоїть і потребує вирішення для забезпечення прогресивного розвитку освіти і, як результат цього, всього суспільства[3,с.121].

На розвиток цих якостей впливають компетенції, які формуються під час вивчення всіх дисциплін курсу, але особливе значення для розвитку цієї компетенції сприяють заняття з дисципліни «Педагогіка лідерства».

Незалежно від фаху і характеру майбутньої професійної навчальної діяльності, будь-який спеціаліст, який тільки починає свою кар'єру викладача в вищому освітньому закладі повинен мати фундаментальні знання, професійні вміння та навички. Важливе значення у здобуванні цих знань, умінь і навичок має досвід творчої, дослідницької та самостійної діяльності, що дозволяє майбутньому фахівцю, зокрема зі спеціальності «Освітні, педагогічні науки», визначити свою життєву позицію та розвивати свої професійно-важливі якості.

На основі вищевикладеного нами зроблені наступні висновки:

1. Молодий викладач, який тільки розпочинає свою кар'єру у вищій технічній школі незалежно від його попередньої спеціальності за бакалавратом повинен обов'язково одержати вищу освіту зі спеціальності «Освітні, педагогічні науки» .

2. Навчальний план підготовки магістрантів зі спеціальності «Освітні, педагогічні науки» в НТУ «ХПІ» побудований з урахуванням розвитку професійно-важливих якостей у майбутніх фахівців, а саме: професійної компетентності в галузі педагогіки і психології, лідерських якостей: емоційного

інтелекту, харизми, комунікаційної складової особистості лідера, відповідальності, адаптивності, духовності.

3. Знання, вміння та навички, одержані студентами після закінчення курсу зі спеціальності «Освітні, педагогічні науки» сприятимуть досягненню успіху не тільки в майбутній професії викладача вищого навчального закладу, але й допомагатимуть йому в вирішенні проблемних питань в особистому житті, сприятимуть формуванню його як лідера у всіх сферах діяльності.

Список літератури:

1. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О.Г., Резнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І., Головешко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О.Г. Романовського. – Харків: ФОП Панов А.М., 2017. – 144 с.

2. Педагогіка успіху : підручник / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень – Харків : НТУ «ХПІ», 2011. – 386с.

3. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : Монографія / За редакцією О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова – Харків : ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292с.

Мовчан Я.О, Рябоконь Т.А.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Сучасні умови існування суспільства вимагають від особистості уміння орієнтуватися у ситуаціях, що склалися, визначати оптимальні шляхи вирішення проблем, адаптуватися до нових суспільних умов. Комунікативні бар'єри, порушення процесів передавання або сприймання інформації можуть стати причиною зниження ефективності діяльності особистості, зокрема, ділової та професійної. Актуальним постає питання формування професійного мовленнєвого етикету та ділового спілкування як системи формул спілкування, що використовуються в ситуаціях професійної комунікації і полегшують процеси передавання, аналізу та сприймання інформації, які є важливою складовою соціалізації особистості.

Б. Ісаєв, розглядаючи основні засоби соціалізації (мову, за допомогою якої людина приймає, аналізує, узагальнює та передає інформацію, висловлює свої думки та почуття тощо; цінності та норми, які є ідеальними уявленнями, з якими людина порівнює свої вчинки, та засвоєними нею способами мислення, поведінки та спілкування; соціальний статус як положення особистості в соціальному просторі; соціальну роль як поведінку особистості, пов'язану з певним соціальним статусом; навички та уміння як зразки діяльності), зазначає, що навички та уміння відіграють не тільки поведінкову, але й дидактичну

(навчальну) роль у подальшій соціалізації, оскільки закріплені у поведінці навички та уміння допомагають швидше та впевненіше оволодівати новими навичками та уміннями.[2, с. 61]

Розуміючи соціалізацію як двосторонній процес формування особистості в конкретному соціокультурному середовищі, процес засвоєння та активного відтворення індивідом суспільною досвіду, в результаті якого він стає особистістю та набуває необхідні для життя людей знання, вміння та навички, тобто здатність спілкуватися, взаємодіяти в ході вирішення тих чи інших завдань, що передбачає опанування людиною культури людських стосунків та мовлення, соціальних норм, необхідних для ефективної взаємодії з різними людьми, ролей, видів діяльності, форм спілкування, М.Алексєєва-Вовк висуває гіпотезу, що соціалізація студентів вищих навчальних закладів засобами культури мовлення буде ефективною за таких умов: соціальної спрямованості викладання спеціального навчального курсу “Культура мовлення”; використання художньої, релігійної, наукової, епістолярної, історико-документальної літератури у процесі вивчення курсу “Культура мовлення”; застосування монологічних та діалогічних форм мовленнєвої діяльності під час розвитку культури мовлення в межах програми позанавчальної діяльності; формування у студентів умінь у галузі ділового спілкування.[1, с. 3 -7]

В.Полторацька встановлює основні умови ефективного формування комунікативної культури майбутнього вчителя в процесі його професійно-педагогічної підготовки: реалізація педагогічної діагностики культури спілкування майбутніх учителів; забезпечення творчого засвоєння студентами провідних ідей та технологій сучасного професійного спілкування вчителя; організація систематичної творчо-гуманістичної взаємодії викладача і студентів у процесі спільної діяльності [4, с. 21].

На думку В.Пасинок, успіх процесу формування мовленнєвих умінь студентів нефілологічних спеціальностей забезпечується формуванням особистісного інтересу до феномену мови і мовленнєвої культури; спрямованістю навчальної діяльності на усвідомлення суті й особливостей розвитку педагогічного мовлення; систематизацією необхідних знань; формуванням уміння застосовувати живе слово як інструмент педагогічного впливу; координацією процесів навчання студентів у практичній та ігровій діяльності; моделюванням ситуації для появи мовленнєвих умінь та самореалізації особистісних професійних якостей з одночасним оволодінням навичками їх застосування при зміні ситуацій; усвідомленням і критичним застосуванням теорії та методики мовленнєвої діяльності у педагогічній практиці [3, с. 4].

Рівень сформованості у майбутніх фахівців промислової галузі культури ділового мовлення, за припущенням Т. Рукас, має підвищитися за умов добору пропонованого для опрацювання матеріалу з урахуванням частотності використання його в діловому мовленні інженерів; засвоєння студентами цього профілю якомога ширшого набору стандартизованих композиційних структур ділової мови, оволодіння мовними нормами на матеріалі текстів офіційно-ділового стилю та в ситуаціях, наближених до реальних професійно-ділових, які створюються завдяки системі комунікативних вправ, завдань, соціально-рольових ігор [5, с. 3].

На основі аналізу наукової літератури Т.Рукас визначає: удосконалення умінь і навичок, необхідних для ділового спілкування, має відбуватися в процесі виконання комунікативних вправ і завдань; відпрацювання мовної правильності та мовної майстерності слід проводити паралельно; доцільним є використання діалогу як основного методу вивчення навчальної інформації; застосування соціально-рольових ігор сприяє ефективній парній, груповій, колективній

взаємодії тих, хто навчається; забезпечення мотивації опанування майбутніми інженерами культури ділового мовлення досягається шляхом орієнтації виучуваного матеріалу на майбутню професійну діяльність [5,с.15-16]. Високої мовної культури можна досягти, забезпечивши: ґрунтовне засвоєння індивідом мовних норм; вироблення в нього практичних умінь і навичок найточнішого формулювання думки [5,с.8].

Таким чином, розглядаючи особливості формування мовленнєвих умінь майбутніх фахівців, дослідники підкреслюють провідну роль позитивної мотивації при оволодінні мовними навичками, яка досягається за рахунок добору відповідного дидактичного матеріалу, усвідомлення тими, хто навчається, суті процесу мовлення, готовності до практичної роботи з відпрацювання й закріплення набутих умінь.

Сучасне суспільство вимагає підготовки фахівців, які не тільки володіють знаннями зі спеціальності, але й здатні орієнтуватися у виробничих ситуаціях, ділових контактах та в інших випадках, пов'язаних із здійсненням професійної діяльності. Комунікативні бар'єри, порушення процесів передавання або сприймання інформації можуть стати причиною зниження ефективності професійної діяльності. Використання професійного мовленнєвого етикету у процесі спілкування полегшує процеси передачі, аналізу та сприйняття інформації.

Професійний мовленнєвий етикет та ділове спілкування – це система формул спілкування, стійких висловів, які використовуються у ситуаціях професійної комунікації. Володіння професійним мовленнєвим етикетом передбачає використання загальних та професійних мовленнєвих умінь. При цьому загальні мовленнєві уміння – це володіння мовними засобами, дотримання мовленнєвих норм, уникання мовних штамів; логічне, чітке формулювання висловлювань, використання шляхів удосконалення власного мовлення.

Використання ділового спілкування дозволяє планомірно будувати різні етапи комунікативних процесів, урізноманітнювати й увиразнювати власне мовлення; здійснювати спілкування на основі знань про закономірності спілкування й способи управління індивідом та групою; доцільно використовувати у своїй діяльності професійну лексику; складати документи різного призначення; конструювати навчально-змістовні матеріали; здійснювати контроль, самоаналіз та саморегуляцію у професійній діяльності.

Важливу роль відіграють наявність позитивної мотивації діяльності; зацікавленість особистості питаннями мови і мовної культури; систематизація набутих знань; використання різноманітних вправ, що моделюють ситуації спілкування на різних рівнях (студентська група, керівник – підлеглий, старший за віком – молодший, спілкування на виробництві та ін.); відповідність характеру дидактичного матеріалу, пропонованого для опрацювання, спеціальності, яку набувають студенти; створення ситуацій, наближених до реальних, за допомогою добору мовного матеріалу, що використовується в мовленні фахівців відповідного профілю, системи комунікативних вправ, завдань, рольових ігор, навчального діалогу.

Наведемо приблизний перелік видів робіт, які доцільно використовувати для формування професійного мовленнєвого етикету в процесі підготовки майбутніх фахівців: моделювання ситуацій спілкування; рольові ігри; тестування; аналіз власної роботи і роботи товаришів під час виконання вправ; виконання вправ, що передбачають редагування текстів, аналіз готових текстів та створення нових; підготовку рефератів; роботу з довідково-інформаційними джерелами, розв'язання ситуаційних та практичних задач, складання опорних конспектів з тем; складання планів статей, параграфів, структурно-логічних схем за матеріалом розділів підручників, професійних словників; формулювання питань

по темі; розгорнутих відповідей на питання, переклад фахових текстів, редагування текстів офіційно-ділового та наукового стилів.

Список літератури:

1. Алексєєва-Вовк М.І. Педагогічні умови соціалізації студентів засобами культури мовлення: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук: 13.00.05 / Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. – К., 2008. – 18 с.
2. Исаев Б.А. Социология в схемах и комментариях. – СПб.: Питер, 2008. – 224с.
3. Пасинок В.Г. Теоретичні основи формування професійних мовленнєвих умінь у майбутніх учителів нефілологічних спеціальностей: Автореферат дисертації на здобуття вченого ступеня доктора педагогічних наук: 13.00.04/ НПУ ім. Драгоманова. – К., 2002. – 40 с.
4. Полторацька В.В. Формування комунікативної культури майбутнього вчителя у процесі його професійно-педагогічної підготовки: Автореферат дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата педагогічних наук: 13.00.01 / ХДПУ ім. Сковороди. – Х., 1997. – 24 с.
5. Рукас Т.П. Формування культури ділового мовлення у майбутніх інженерів: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук: 13.00.03 / НПУ ім. М.П. Драгоманова. – К., 1999. – 19 с.

Мовчан Я.О., Штепенко О.Ю.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

БАР'ЄРИ СПІЛКУВАННЯ У СТУДЕНТІВ ПЕРШОКУРСНИКІВ

Спілкування відіграє важливу роль в житті кожної людини. Адже завдяки спілкуванню люди краще пізнають один одного і можуть взаємодіяти. Але потрібно розуміти, що крім спілкування, ще й існують деякі бар'єри, через які люди не можуть досить добре спілкуватися, і передавати інформацію один одному.

Все наше життя оточено ситуаціями спілкування. Ці ситуації можуть бути як удома, так і на роботі; з близькими людьми або ж із зовсім не знайомими. Так само не можна забувати про кількість контактів, в які людина вступає кожен день. І людина повинна розуміти, що соціум вимагає від неї ряд правил і умов, які вона повинна дотримуватися при спілкуванні з людьми. Людина повинна зберігати свою особисту гідність, бути досить ввічлива, і при цьому дотримуватися дистанції при спілкуванні. Так як особистісні рамки для кожної людини різні, і про це теж треба пам'ятати. Вчені говорять про те, що спілкування являє собою самостійний вид діяльності зі своїми мотивами, операціями і діями.

Спілкування - це в першу чергу взаємодія людей один з одним, для обміну певної інформації, щоб надалі будувати спільне співробітництво і діяльність. Певний сенс спілкування тільки в тому, щоб будувати взаєморозуміння, об'єднувати людей, щоб в соціумі були люди, які відмінно ладнають один з одним.

Спілкування передбачає собою встановлення контакту один з одним, не менш важливо в спілкуванні і обмін інформацією, для того щоб в майбутньому будувати досить міцне співробітництво. У житті людини немає навіть такого періоду, коли б він не спілкувався і передавав інформації іншому. Спілкування дуже важливий елемент життя. У процесі спілкування відбувається обмін інформацією, і після інтерпретація її, прийняття людьми один одного, взаєморозуміння, повага, оцінка, так само співпереживання. Так само в спілкуванні визначаються симпатії або ж антипатії, здійснення взаємодії, якщо все таки контакт налагоджений. Кожен з нас у своєму житті взаємодіє з іншими людьми. Формує практичні навички спілкування і взаємодії в іншими людьми.

Так само, виникають "бар'єри" в спілкуванні. Вони, можуть бути спровокованими різними факторами. Бар'єри в спілкуванні дуже сильно заважають індивіду. Через них індивід не може реалізувати свої плани і домогтися поставлених цілей. Людина - це істота соціальна. Їй потрібне спілкування, і без нього вона не зможе. Саме ця тема так актуальна в наш час.

Наше життя складається в першу чергу з подолання різних бар'єрів, які існують на нашому шляху. Вони можуть бути різні: фізичні, соціальні, інформаційні, і одні з найважливіших - це бар'єри спілкування, про яких йтиметься в даній роботі. Одним з перших більше увагу приділив поняттю "бар'єр" Зигмунд Фрейд. Він є засновником найпотужнішого напрямку в психології.

Зигмунд Фрейд розглядав поняття "бар'єр" як пряме перешкоджання, яке з'являється на шляху у людини. Він вважав що, "бар'єр" становить загрозу для особистості, і викликає у неї тривогу. Тривога може бути реалістичною, або моральної, або невротичної. З.Фрейд говорив, про те що, існує два способи подолання тривоги. Перший-це коли людина застосовує захисні механізми, і

заперечує або спотворює ситуацію яка є. Другий-вступ у взаємодію з проблемою, яка є, і зниження її негативного впливу.

Бар'єр у нашому розумінні, це те, що створює перешкоду. Бар'єри постійно присутні в нашому житті, і є її атрибутом. Бар'єри присутні скрізь. Не рідкість і зустріти бар'єри в спілкуванні. Так важливо, щоб у людини їх не було. Адже через них втрачається нормальне спілкування в соціумі.

Під бар'єрами спілкування мається на увазі ті фактори, через які виникають конфліктні ситуації, розбіжності і то що сприяє цьому всьому. Необхідно пам'ятати про те, що бар'єри бувають різні, але в будь-якому випадку вони вимагають дозволу і подальшої нормалізації спілкування в соціумі.

Вивчення проблеми "бар'єрів" це дуже важливе питання. Так як головним є фактор індивідуально психологічних особливостей кожної людини і саме сприйняття один одного людьми. І все ж головним є взаємини людей і подальше їх співпраця. Тому потрібно пам'ятати, що бар'єри спілкування можуть бути різноманітними, але в будь-якому випадку вони вимагають певного дозволу і виходу з них.

Адаптація студентів у ВНЗ це досить складний процес, в який входить розвиток студентів як особистостей. Насправді адаптаційний процес пов'язаний з вирішенням багатьох проблем. Але головна - це освоєння нової соціальної ролі - ролі студента. У школярів не існує навичок ролі студента. Тому студенти-першокурсники методом помилок і проб освоюють цю нову соціальну роль. Надалі, на основі цього, будується взаємини з однолітками і викладачами.

Студенти першокурсники на початковому етапі навчання, в силу своїх не знань, і не компетенції небагато знають про те, як правильно спілкуватися, і як подолати бар'єри в спілкуванні, якщо вони існують. В майбутньому, на етапі навчання вони дізнаються як долати бар'єри, отримують знання, і в підсумку бар'єрів у спілкуванні у студентів стає менше.

Найчастіше, у людей після 30 років, трохи менше бар'єрів, ніж у молодого покоління людей. Пов'язано це з тим, що люди у цьому віці мають багатий життєвий досвід і мудрість, що дозволяє їм більш краще спілкуватися, і долати бар'єри, які у них є.

Комунікація - це процес, що об'єднує людей і допомагає їм у прийнятті рішень, та погодження рішень. За допомогою комунікації люди добиваються поставлених цілей.

Список літератури:

1.Павлова А.В. Роль прагматики в міжкультурному спілкуванні // Теорія мови і міжкультурна комунікація. - 2010. - № 7. - С. 79.

2.Зимова І.А. Психологія навчання іноземної мови в школі. - М., 1991. - 243с.

3.Ломов Б.Ф. Спілкування і соціальна регуляція поведінки індивіда: Психологічні проблеми соціальної регуляції поведінки. - М., 1976. - 270 с.

Мороз В.М., Басенко А.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ДОСВІД КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯПОНІЇ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Сьогоденна мотивація персоналу є однією з найважливіших тем для українського менеджменту. Менеджери переважно бажають працювати в західних компаніях або їх представництвах в Україні, так як система мотивації та стимулювання праці в них більш прогресивна. У багатьох українських компаніях система мотивацій і стимулювання персоналу не розроблена до кінця, оскільки в них ще триває усвідомлення її необхідності. Український менеджмент з кожним роком все більше намагається впроваджувати західні схеми управління, не завжди враховуючи особливості місцевого менталітету.

У світовій практиці існують два найбільш відомі стилі управління персоналом – американський і японський. Велику увагу фахівців усього світу привертають особливості японської системи управління персоналом, використання якої обумовлює досить високу ефективність функціонування великих японських компаній. Розглянемо особливості цієї системи.

По-перше, японська система управління персоналом істотно відрізняється від української, оскільки вона ґрунтується на менталітеті своїх співробітників. Переважаюче і найбільш важливе для поняття специфіки японського менеджменту якість менталітету - це групизм. Корені «групизма» глибоко йдуть в традиції рисосіяння. Вирощування рису на японських островах завжди

вимагало колосальної праці, тому працівники зливалися в артілі, члени яких підтримували один одного. З часом виникла специфічна групова активність відома як японський «группізм» [1]. Группізм (колективізм) породив колективний характер ухвалення управлінських рішень, орієнтацію на групу, колективну роботу і колективну відповідальність, залежність в зарплаті і просуванні по службі від уміння працювати в одній команді, неформальні стосунки в організації. Для розуміння японського менеджменту важливо також розглянути поняття «гирі», або «борг честі», який пропонує індивідові виконувати відповідні правила поведінки, визначувані його роллю в групі. Ці правила міняються у міру переходу індивіда з однієї групи в іншу (сім'я, школа, вчз, мікрогрупи організації, в якій він працює) [2].

У цьому є головна перевага впровадження японського досвіду управління в українські організації. В Японії діяла система довічного найму, на якій базувалася майже вся система японського управління персоналом. Це система, згідно якої працівник, що приймається на службу після закінчення навчання, працює в корпорації майже до виходу на пенсію. В українському менталітеті навпаки – працівник, що відпрацював в одній фірмі більше п'яти років, втрачає стимул до самовдосконалення і починає деградувати в трудовому плані. Ця проблема практично залишається нерозв'язаною. На зміну системі довічного найму прийшла інша – більш ефективна та гнучка – «система обов'язкового найму». Суть її зводиться до такого: робоча сила набирається не кожним окремим підприємством, а адміністрацією компанії одночасно для всіх підприємств. Через кожних 4-7 років найнятим працівникам надається можливість перейти на інше підприємство цієї ж компанії. Така гнучка форма найму є вигідною для підприємств, оскільки дозволяє швидко вирішувати питання, пов'язані з найманим персоналом. На великих українських підприємствах «система обов'язкового найму» може бути одним із заходів вирішення проблеми з

розвитком співробітників підприємства і одночасно високої плинності кадрів. Адаптація проводиться в рамках однієї компанії.

Як відомо, в Японії корпоративний дух, повна відсутність конфліктів, злагодженість роботи залежать від національного складу організації. Тобто, багатьох проблем японським менеджерам вдається уникнути завдяки переважній єдності національного складу персоналу. Українська реальність значно відрізняється від японської, водночас в системі однієї організації підібрати злагоджений мононаціональний колектив можливо. Це майже повністю вирішує проблеми з несумісністю менталітетів, життєвих цінностей, віросповідання тощо. Також слід збільшити увагу до корпоративного духу, який постійно присутній в японських корпораціях. Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусовій праці співробітників. Керівник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, подавати їм необхідну підтримку і допомогу, формувати гармонійні стосунки.

Японська корпоративна культура, що належить до категорії сильного типу, формує такий організаційний клімат, в якому працівники не просто розділяють корпоративні цінності, але і свідомо, а частіше органічно прихильні їм. Проте культура такого типу ефективна лише тоді, коли відповідає поточним і перспективним цілям корпорації. В період динамічного економічного зростання у відносно стабільному зовнішньому середовищі сильна корпоративна культура японських компаній була важливим стратегічним активом і одним з чинників підвищення їх конкурентоспроможності. Зараз же, в епоху змін, викликаних завершенням етапу наздоганяючого розвитку і необхідністю пристосовуватися до умов глобальних ринків, що швидко міняються, японські корпорації вимушені коригувати і свою корпоративну культуру, що є чи не найскладнішим завданням в процесі реформи корпоративного управління [3].

Але незважаючи на це японська система підбору та управління персоналом є хоч і складним, але ефективним механізмом функціонування великих японських корпорацій.

Таким чином, можна зробити висновок, що для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві, розробити власну фірмову філософію управління персоналом, слід виходити з досвіду провідних світових компаній, зокрема, японських, а крім того накопичувати власний досвід роботи з українськими працівниками.

Список літератури:

1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М.: Экономика, 2005. - 255 с.
2. Корчагина А. С. Японский менеджмент. – Воронеж: Научная книга, 2013. - 240 с.
3. Портрет современного японского общества: коллективная монография / Рук. проекта Э. В. Молодякова. – М.: АИРО–XXI, 2006. – 288с.

Мороз В.М., Спичак А. С.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ДОСВІД КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ США ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Багато принципів організації кадрової роботи в США склалися з часів експансивного освоєння території і багатств країни енергійними і винахідливими іммігрантами, в специфічних американських умовах і вони істотно відрізняються від підходів, що застосовується в інших країнах світу. Американська система заснована на розгляді управлінської діяльності як самостійної професії. Це певною мірою обумовлено також наявністю однієї з розвинутих у світі мереж навчальних закладів, що забезпечують широку підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації керівників. Вона пристосована до умов високої мобільності керівного складу в промисловості США, що ускладнює проблему формування резерву кадрів. Системи добору, оцінки, стимулювання, просування персоналу в США переважно базуються на індивідуальному підході до кожного керівника і фахівця. Вони розвиваються як під впливом об'єктивних вимог, так і на ґрунті традиційної американської психології індивідуалізму, досягнення особистого успіху, перемоги в конкуренції і т.п. До характерних рис американського менеджменту відносять:

- індивідуальний характер прийняття рішень;
- індивідуальна відповідальність;
- суворо визначена структура управління;
- чітко формалізована процедура;

- індивідуальний контроль керівника;
- швидка оцінка результату праці, прискорене просування по службі;
- головна якість керівника – професіоналізм;
- орієнтація управління на окрему особистість;
- оцінка управління за індивідуальним результатом [1].

Незважаючи на твердження одного з засновників наукової організації праці Фр. У. Тейлора, що «жодна, навіть найкраща система не повинна застосовуватися надто неухильно. Завжди слід намагатися зберігати добре ставлення між підприємцями і робітниками», і що: «Підприємець, який ходить по заводу в лайкових рукавичках і боїться забруднити руки або плаття, який або говорить з робочими поблажливо-поблажливим тоном, або зовсім з ними не розмовляє, - такий підприємець ніколи не дізнається справжніх думок і почуттів робочих» [2, с. 301], сфера «людських відносин» вважається найбільш слабким місцем в управлінні. І цілком слушно під час кризи і спаду виробництва у 70-80 рр. США зіткнулись з «японською» експансією на американські ринки.

У цей період американські менеджери всіма силами намагалися розкрити секрети японського управління і, зокрема, зростання продуктивності праці. Поступово з'явилися розробки щодо поліпшення управління за критерієм продуктивності. Ефективність управління стала ототожнюватись з рядом функцій і сполучних процесів: прийняття рішень, комунікації, здійснення лідерських функцій всередині процесу управління. Зазначені фактори в великій мірі залежать від психологічних і соціально-психологічних феноменів. Ці питання вивчалися в американському менеджменті з особливою ретельністю, що виразилося в появі в 90-і роки ряду найцікавіших робіт американських вчених. З їх точки зору, ніякі стратегічні рішення не можуть принести результатів, якщо не вирішити цілий ряд проблем більш приватного порядку: розвиток організаційної структури, операційні системи управління, якість, залучення працівників в

управління, професійна підготовка і підвищення кваліфікації як менеджерів, так і фахівців, взаємини керівництва і підлеглих і ін. Як стверджують Дж. Грейсон мл. і К. О'Делл, вирішення цих проблем викликає гострі конфлікти всередині організацій в зв'язку з дією управлінських традицій, що склалися на протязі десятиліть [3].

Незважаючи на те, що американські керівники довго намагалися пристосувати японську модель управління до своїх потреб, в повній мірі вирішити це не вдалось. Причиною цього було те, що японці створювали свої методи управління з урахуванням національних, етно-психологічних і культурних особливостей своєї нації, чого не врахували американці.

Торкаючись питання розвитку американських методів управління, не можна не відзначити тенденції вузького професіоналізму, яка стосується не тільки фахівців, вчених, фінансистів, а й всіх категорій працівників.

В даний час склалися два основні підходи щодо вирішення проблем організаційної структури. Одним з них є підхід «згори вниз», який складається в проведенні організаційного аналізу, де основна увага приділяється управлінському і адміністративному персоналу з метою виявлення можливостей підвищення ефективності працівників розумової праці. Іншим підходом до підвищення доцільності організаційної структури є підхід «від низу до гори», що дає можливість зв'язати роботу кожного співробітника з цілями організації, її стратегією і головним завданням. Цей підхід знайшов широке поширення серед американських фірм. Крім зазначених вище слід виділити підхід, що отримав назву «управління за цілями». Цей метод поліпшення результатів управлінської діяльності ґрунтується на спостереженнях за роботою успішних менеджерів в провідних американських компаніях.

Таким чином, можемо зауважити, що для того, щоб створити дієву систему управління на підприємстві, розробити власну фірмову філософію управління

персоналом, слід виходити з досвіду провідних світових компаній, а крім того, накопичувати власний досвід роботи з українськими працівниками. Ефективність організації обумовлена не стільки використанням запозиченої системи управління, скільки тим, як пристосовані її елементи до виробничо-ринкових умов, в яких функціонує організація.

Список літератури:

1. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента. : Пер. с англ. / Питер Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с
2. Тейлор Ф . Научная организация труда // Управление – это наука или искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд; Составитель Г. Л. Подвойский. – М.: Республика, 1992. – 349 с.
3. Грейсон Дж.К.мл., О`Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж.К. Грейсон мл., К. О`Делл. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.

Солодовник Т.О., Ігнатенко К.Є.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

**ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНОЇ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ НА ПРИКЛАДИ
ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗКЛАДІВ І-ІІ РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ**

Сучасні суспільства переживають складні трансформаційні процеси, пов'язані з новим етапом розвитку цивілізації. Соціологи у зв'язку з цим свідчать про п'ять основних принципів, що визначають своєрідність «сучасності»: індивідуалізм, диференціацію, раціональність (з її апофеозом розуму), економізм та експансивність. Ці принципи відображають можливості й обмеження особистості в сучасному світі та окреслюють контури середовища, яке висуває особливі вимоги до індивіда і має форму виклику. Одним із найважливіших проявів цього виклику, що безпосередньо стосується всіх соціальних суб'єктів, які навчаються у вищих навчальних закладах І-ІІ рівнів акредитації, є формування гуманітарно-технічної еліти. Для України зазначене питання має особливе значення, оскільки в умовах трансформаційних змін сучасного українського соціального простору проблеми формування сучасної еліти і розвитку інтелектуального потенціалу суспільства значно загострюються. Сьогодні ми спостерігаємо дефіцит інтелекту в різних сферах суспільного життя, його низьку затребуваність. Поряд із цим, концептуальні розробки щодо потенціалу інтелектуальної еліти серед студентів мають несистемний, нарізний характер, що обмежує пошук наукових та практичних рішень шляхів розвитку

інтелектуального потенціалу українського суспільства. У рамках цього напрямку досліджень важливим вбачається акцентування уваги на нових рушійних силах життєдіяльності сучасних суспільств – знаннях, інформації, інтелекті, які визначають не тільки особливості цих суспільств, а й потенціал їх розвитку. У даному випадку особливий інтерес становлять саме інтелектуальні процеси в середовищі сучасної еліти на прикладі розвитку студентів гуманітарно-технічного напрямку.

Головними питаннями які потрібно уважно вивчити, це:

- Визначити систему базових характеристик сучасних студентів вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації та виокремити чинники, що безпосередньо впливають на їх розвиток.
- На основі аналізу теоретико-методологічних основ вивчення трансформації сучасних суспільств та їх соціальної структури виявити ключові чинники їх структурування.
- Здійснити концептуалізацію особливості діяльності та потенціалу сучасної національної гуманітарно-технічної еліти за допомогою її базових характеристик і функцій.
- Виявити базові характеристики та потенціал студентської еліти України.
- Визначити характер і механізми впливу освіти на процес формування інтелектуальної еліти серед студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, у тому числі в умовах глобалізації освіти.

Для вирішення поставлених у дослідженні завдань потрібно використовувати загальнонаукові методи (аналізу і синтезу, логічного узагальнення, індукції і дедукції, систематизації, порівняльного аналізу), а також конкретно психолого-соціологічні: аналіз документів; анкетування (для вивчення когнітивних, емоційних вольових компонентів свідомості суб'єктів освітнього простору, а також представників інтелектуальної еліти України серед студентів); глибинні

інтерв'ю (для опису специфіки самоідентифікації і життєдіяльності української інтелектуальної еліти). Наукова новизна можливих результатів може полягати у вирішенні комплексної наукової проблеми – визначенні та характеристиці рушійних сил та механізмів розвитку інтелектуального потенціалу сучасного українського студентства вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, зокрема в концептуалізації феномену розкриття потенціалу сучасної гуманітарно-технічної еліти. Принципове значення результатів дослідження мають для формування політики щодо розвитку інтелектуального потенціалу українського студентства.

Теоретичними висновками суб'єктивного дослідження можна назвати наступне, що сучасний стан студентства вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації можна розглядати як новий цивілізаційний виток, як своєрідну відповідь на виклик сьогоденності. Такий виклик з'являється, всеосяжним і торкається інтересів усіх дійових осіб соціально-психологічного поля. Максимальним потенціалом у пошуку адекватних відповідей на даний виклик володіє інтелектуальна еліта якою є і молодь серед студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації. Розширення її можливостей у сучасних умовах пов'язане із формуванням постіндустріального суспільства, інтелекту, де значні переваги отримують ті суб'єкти, які продукують інтелектуальний потенціал і керують ним.

Список літератури:

1. Лэш, К. Восстание элит и предательство демократии [Текст] / К. Лэш; пер. с англ. Дж. Смити, К. Голубович. – М.: Издательство "Логос", Издательство «Прогресс». 2002. – 224 с.

2. Зязюн, І. А. Духовна еліта у суспільстві: інтелігентність і громадянськість [Текст] / І. А Зязюн. – Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – 2003. – Вип. 1 (5). – С. 636.

3. Зязюн, І. А. Духовні чинники елітарної особистості: Розвиток особистості в полі культурному освітньому просторі [Текст]: зб. матеріалів / І. А. Зязюн. – Міжнародний конгрес – IV слов'янські педагогічні читання. – Черкаси: Вид-во ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2005. – С. 15–19.

СЕКЦІЯ 4.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ПРОФЕСІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНІ РОЛІ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Гура Т.В., Зенкова М.М.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ-ЛІДЕРІВ В КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

Приєднання національної системи освіти і науки України до європейського освітнього простору з єдиними вимогами, критеріями і стандартами висуває перед вітчизняною освітою необхідність виконання низки завдань і зобов'язань. Одним з них є формування іншомовної компетентності у майбутніх фахівців-лідерів. Насамперед, це стосується підготовки майбутніх перекладачів-лідерів. Зробивши аналіз наукової літератури ми переконалися, що в сучасних умовах базовим підходом до формування іншомовної комунікативної компетентності є компетентнісний підхід. Стосовно до знання іноземних мов, для сучасного фахівця-лідера важлива не стільки теоретична грамотність, скільки здатність застосовувати узагальнені знання, навички та вміння в іноземній мові для вирішення конкретних ситуацій і проблем, що виникають в реальній діяльності професійного спілкування. Володіння іноземною мовою є обов'язковим компонентом професійної підготовки сучасного фахівця будь-якого профілю, а метою освіти є формування іншомовної компетентності

студентів, необхідної для кваліфікованої професійної та наукової діяльності, а також для їх самоосвіти [1]. Таким чином, необхідність практичної спрямованості сучасної освіти включає розширення його змісту особистісними складовими. При цьому, компетентність розглядається як кінцева мета професійної підготовки і подальшого самовдосконалення, що передбачає високий рівень актуалізації компетенцій.

Поняття іншомовної комунікативної компетенції має свою історію, воно зародилося в надрах комунікативно-орієнтованої методики. Термін «комунікативна компетенція» (від лат. *Competere* – бути здатним до чого-небудь) був використаний Н.Хомським і спочатку позначав мовну компетенцію, яка складається із «здатності індивіда розуміти чи утворювати необмежену кількість речень, побудованих за їх структурними схемами» [2, с.23]. Термін «комунікативна компетентність» вперше був введений у науковий обіг у 60-х роках 20-го сторіччя американським етнолінгвістом Д. Хаймсом. На думку Д. Хаймса сутність комунікативної компетенції полягає у внутрішньому розумінні ситуаційної доречності мови, а володіння мовою передбачає знання не тільки граматики і лексики, а й соціальних умов їх вживання. Теорія Д. Хаймса була найбільш актуальна при викладанні другої мови (іноземної). На думку Д.Хаймса, структура іншомовної комунікативної компетенції включає такі компетенції: граматичну (правила грамотної мови); соціолінгвістичну (правила діалектної мови); стратегічну (правила побудови смислового висловлювання); дискурсивну (правила підтримки контакту зі співрозмовником) [3]. Теорія комунікативної компетенції отримала широке визнання і поширення після того, як її розвиток продовжили дослідники М. Канейл і М.Свейн. На їх думку, комунікація формується внаслідок взаємодії системи знань і умінь з 4 основними видами компетенцій. Це такі компетенції: граматична компетенція (*Grammatical competence*); соціолінгвістична (*Sociolinguistic competence*); дискурсивна

компетенція (Discourse competence); стратегічна компетенція (Strategic competence) [4]. Відповідно до прийнятого в 1996 році Радою Європи документу «Сучасні мови: вивчення, навчання, оцінка. Загальноєвропейська компетенція» комунікативна компетенція складається з трьох груп компетенцій: лінгвістичної, соціолінгвістичної і прагматичної. Кожна група компетенцій складається зі знань, умінь і ноу-хау [5]. Під ноу-хау слід розуміти інноваційні форми та методи формування іншомовної компетентності.

Аналіз досліджень показав, що вчені згодні з твердженнями про наявність в структурі іншомовної комунікативної компетенції таких ключових субкомпетенцій, як мовна (лінгвістична), соціокультурна, соціолінгвістична, прагматична, дискурсивна і стратегічна. Зазначимо, що всі науковці визнають багатокomпонентність структури іншомовної комунікативної компетенції, хоча уявлення кожного вченого про неї можуть суттєво різнитися.

Таким чином, доведено, по-перше, що компетентнісний підхід є основою для вивчення іноземних мов у технічному університеті; по-друге, при формуванні іншомовної компетентності у майбутніх перекладачів-лідерів є найбільш результативним застосування компетентнісного підходу.

Список літератури:

1. Попова Т.П. Формирование иноязычной коммуникативной компетенции у студентов заочного отделения языкового вуза: монография / Т.П. Попова; Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского – Н.Новгород: 2013. – 186 с.
2. Chomsky, N. Aspects of the Theory of Syntax, Cambridge, M.A.: M.I.T. Press. 1965. – 470 p.
3. Hymes D. On communicative competence // Sociolinguistics / edited by J. B. Pride, J. Holmes. Harmondsworth: Penguin, 1972. P. 269-293

4. Canale M., Swain M. Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing / M. Canale, M. Swain // Applied linguistics. – 1980. – Т. 1. – №. 1. – С. 1-47.

5. Modern languages: learning, teaching, assessment: a common European framework of reference. [Електронний ресурс] Strasburg, 1996. 260 p. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/16802fc1bf>.

Гура Т. В., Ключко С.А.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЗВИТОК КОГНІТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ МНС

Актуальність дослідження полягає в тому, що розвиток інтелектуальних здібностей та обдарованості займає вагоме місце у житті кожної людини, не залежно від її професійної діяльності. Також рівень інтелекту є одним з головних стратегічних ресурсів суспільства. Інтелектуальна компетентність - це не лише набутий досвід в певній спеціалізованій сфері діяльності. Компетентність або професіоналізм, включає в себе загальний інтелектуальний розвиток індивідуума. В освітньому процесі формування компетентності повинно відбуватися одночасно з інтелектуальним вихованням учнів чи студентів.

Інтелектуальні здібності мають велике значення у роботі представників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Високий рівень

інтелектуальних здібностей забезпечує контроль емоцій та концентрацію уваги під час надзвичайних ситуацій, що виникають при виконанні роботи.

Курсанти різного рівня адаптованості відрізняються особистісними характеристиками: мотиваційною сферою, цінностями, соціальними установками, що впливають на їх успішну адаптацію.

Діагностика особистісних характеристик та їх структури ще на етапі вступу абітурієнта в вищий навчальний заклад Міністерства надзвичайних ситуацій може слугувати основою прогнозування успішності його адаптації до нових умов соціального середовища.

Існує взаємозв'язок між ступенем адаптованості курсантів та їх уявленнями про специфіку майбутньої професії. Розглянемо детальніше цей взаємозв'язок.

Інтелект – загальна здатність до пізнання і вирішення проблем, що визначає успішність будь-якої діяльності і лежить в основі інших здібностей, в тому числі і здібностей до вивчення мов; це - система всіх пізнавальних здібностей індивіда: відчуття, сприйняття, пам'яті, уявлення, мислення, уяви. Виділяють три форми інтелектуальної поведінки: а) вербальна (запас слів, ерудиція, вміння розуміти прочитане); б) здатність до генерування своїх рішень у виниклих проблемах; в) практична (вміння домагатися поставленої мети). Психологи розглядають інтелект як досягнутий учнями до певного віку рівень психічного розвитку, який проявляється в сформованості пізнавальних функцій, а також в ступені засвоєння знань, навичок і умінь. Виділяють також різні види інтелекту, в тому числі інтелект вербальний, комунікативний, аналітичний, штучний тощо. [2] Для учнів важливо володіти інтелектом академічним, який проявляється в здатності людини до навчання, швидкому і якісному придбанні знань, навичок, умінь в умовах регламентованого навчання (наприклад, в школі, вузі і т. п.). [1, с. 81]

Дослідженням інтелекту займалися багато видатних вчених. А. Біне і Т. Симон створили першу батарею тестувань задля виявлення показника інтелектуального розвитку у дітей віком від 3 до 13 років. Німецький психолог Ст. Штерн висунув ідею, щодо вимірювання рівня інтелектуального розвитку – коефіцієнт інтелекту. Перший варіант тесту, за допомогою якого можна було б виміряти інтелект, був запропонований Д. Векслером. Л. Терстоун розробив багатфакторну модель інтелекту, відповідно до якої існує ряд відносно незалежних розумових здібностей. Гілфорд виділив поняття «соціального інтелекту». Ч. Спірмен висунув концепцію «генерального фактора» – G, розглядаючи інтелект як певну, загальну «розумову енергію». Дж. Равен розробив власний тест прогресивних матриць, що і до сьогодні залишається одним з кращих методів «чистого» вимірювання інтелекту. Р. Кеттел розробив концепцію, положення якої ґрунтується на двох видах інтелекту: «плинному» та «кристалізованому». [3]

На основі теоретичного аналізу інтелекту та аналізу емпіричного дослідження з визначення когнітивних здібностей студентів у Національному університеті цивільного захисту, ми зробили такі висновки:

1) За методикою КОТ, близько 90% студентів мають середній рівень інтелекту; 7% студентів – високий рівень та 3% – низький рівень. Тобто 3% студентів відчувають дискомфорт на заняттях, через відсутність певних базових знань або навичок. Крім того, слід зауважити, що даний виміряний нами рівень інтелекту – це рівень інтелектуальних здібностей на сьогоднішній день, і чим вищі показники студентів, тим кращі вони мають здібності до подальшого навчання і пізнавальної діяльності. Дані показники інтелекту з часом будуть удосконалені, за умови, що причиною низьких результатів є не розумове відхилення від норми у студентів.

2) Виходячи з результатів методики Кеттелла 105, приблизно 90% студентів показали середні значення по всім факторам даної методики; 8% – високий рівень та 2% – низький рівень. Це означає, що лише 2% з усіх опитаних студентів мають труднощі під час проходження служби (навчання). Ситуація, що склалася може бути виправлена при роботі психолога з даними особинами.

Список літератури:

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
2. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. — 4-е изд. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. - Кн. 1: Общие основы психологии. — 688 с.
3. Прокопенко І. Ф. Психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / кол. авторів;— Харків: Фоліо 2012. — 863с.

Грень Л.М., Зеленцова І.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА В ЕПОХУ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ – ШЛЯХ ДО УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управлінська діяльність пов'язана з інформаційним обміном між суб'єктами та об'єктами управління. При відсутності необхідної інформації

неможливе прийняття своєчасних рішень, визначення стратегії розвитку організації. Одним з основних факторів впливу науково-технічного прогресу у всіх сферах діяльності людини є широке використання інформаційних технологій.

Під впливом нових інформаційних технологій відбуваються докорінні зміни в системі управління, автоматизуються процеси обґрунтування і прийняття рішень, організація їх виконання, підвищується професіоналізм фахівців, зайнятих в управлінській діяльності [1].

Сучасний керівник виступає трансформатором оновленого змісту технологій, форм та методів управлінської діяльності, піклується про власну управлінську діяльність, про впровадження елементів новизни, оригінальності, тобто всього того, що необхідне для підвищення результативності управлінської діяльності.

Для досягнення мети в практичній діяльності керівник використовує різні управлінські технології, підходи. Наукові підходи утворюють певні моделі управлінської діяльності: системний підхід; ситуаційний підхід; програмне управління; колегіальне управління; адаптивне управління; особистісно-зорієнтоване управління; демократичне управління; управління інноваційними процесами [2, с. 29].

Науковці підкреслюють значущість соціальної інформації як найважливішого ресурсу цивілізації, який не виснажується, як колишні ресурси, і швидко поширюється. Кожен керівник, який прагне до успішності своєї компанії, повинен володіти інформаційною культурою. Інформаційна культура менеджера – це новий, інтелектуально-інформаційний спосіб організації і розвитку професійної діяльності та його соціальних і професійних якостей. Інформаційна культура менеджера складається з декількох складових: інформаційного світогляду менеджера і його ролі в

роботі; інформаційного стилю мислення; володіння інформаційними технологіями та їх застосування на практиці.

Інформаційна культура є продуктом різноманітних творчих здібностей людини і виявляється в таких аспектах: у конкретних навичках по використанню технічних пристроїв (від телефону до персонального комп'ютера і комп'ютерних мереж); у здатності використовувати у своїй діяльності комп'ютерну інформаційну технологію, базовою складовою якої є численні програмні продукти; в умінні витягати інформацію з різних джерел: як з періодичної преси, так і з електронних комунікацій, представляти її в зрозумілому вигляді та вміти її ефективно використовувати; у володінні основами аналітичної переробки інформації;

в умінні працювати з різною інформацією; у знанні особливостей інформаційних потоків у діяльності своєї організації, фірми, підприємства. Адже інформатизація суспільства базується на інтелектуальній активності керівників, виділяючи їх із загальної маси людей. Саме керівникам, як представникам управлінської еліти суспільства, належить провідна роль у володінні інформаційними технологіями, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності організації на ринку праці. Серед заходів, що спеціально здійснюються з метою підвищення рівня інформаційної культури менеджерів, слід назвати: індивідуальні консультації по роботі з інформацією; групові консультації, бесіди, лекції про інформаційну систему країни та світу, про те, як користуватися нею, як розвивати та вдосконалювати свою інформаційну культуру; проведення практичних занять з використання традиційних та електронних інформаційних ресурсів.

Список літератури:

1. Коломінський Н. Стиль керівництва в освіті: проблеми формування та вдосконалення / Н.Коломінський // Освіта і управління. – 1997. – №2. – С. 106-113.
2. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О.І. Мармаза. – Х.: Видавнича Група «Основа», 2004. – 240 с.

УДК378:37.032

Ігнатюк О.А., Капустіна Н.О.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОЦІНКА РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ НА ПІДСТАВІ ФАКТОРНО-КРИТЕРІАЛЬНОЇ МОДЕЛІ

Актуальність обраної теми дослідження пояснюється тим, що професійна компетентність керівників на сьогодні виступає якісним показником ефективності управління закладом освіти. На сьогодні в освітньому просторі підвищується увага до педагогічної діагностики (В. Аванесов, Б. Бітінас, О. Божович, М. Голубєв, К. Інгенкамп, Г. Карпова, Є. Леонова, Є. Михайличев, І. Підласий, Н. Сидорчук та інші дослідники), які визначають сутність та предмет педагогічної діагностики та окреслюють функції діагностування рівнів

навчальних досягнень студентів та професійної майстерності викладачів [1-5 та ін.].

Компетентність керівника закладу освіти репрезентує прагнення і здатність реалізувати свій потенціал (знання, уміння, особистісні якості) під час творчої професійної діяльності, усвідомлюючи соціальну значущість та особисту відповідальність за результати цієї діяльності й необхідність її постійно вдосконалювати. З огляду на це, актуальним є оцінка рівня професійної компетентності керівника закладу освіти, у тому числі дошкільної, із метою визначення шляхів подальшого її розвитку.

Мета дослідження полягає у визначенні рівня сформованості професійної компетентності керівників закладів дошкільної освіти (ЗДО) на підставі використання відповідної факторно-критеріальної моделі.

Аналіз літературних джерел доводить, що в основі створення факторно-критеріальної моделі покладено кваліметричний підхід, що базується на основних положеннях кваліметрії. Кваліметрія (від латинського «*gualitas*» – якість – і давньогрецького «*metreo*» – виміряти) – наука про методи кількісної оцінки якості продукції [3].

Кваліметричний підхід передбачає розробку нормативної моделі об'єкта оцінювання.

Додержуємося думки дослідниці Г. Єльнікової, відносно того, що нормативна модель (стандарт, еталон, або норма-зразок) – це модельне представлення ідеалу об'єкта, де зібрані всі внормовані вимоги до його цілей, завдань, структури, діяльності, її продукту тощо [1, с. 79].

Приклад факторно-критеріальної моделі подано нижче.

Таблиця

Факторно-критеріальна модель оцінки рівня сформованості професійної компетентності керівників ЗДО

п/п	Фактори	Вагомість факторів	Критерії	Вагомість критеріїв
	2	3	4	5
I	Неперервна освіта	0,24	1.1. Професійна фахова освіта	0,30
			1.2. Мотивація до участі у всіх формах підвищення кваліфікації на всіх рівнях	0,25
			1.3. Прагнення до саморозвитку	0,25
			1.4. Науково-методична грамотність	0,20
II	Особисті якості	0,22	2.1. Професіоналізм	0,22
			2.2. Організованість	0,20
			2.3. Рівень культури	0,19
			2.4. Демократизм	0,21
			2.5. Працелюбність	0,18
4	2	13	4	5
III	Виконання посадових обов'язків	0,23	3.1. Знання нормативних документів	0,20
			3.2. Фінансово-господарська діяльність	0,30
			3.3. Забезпечення умов функціонування закладу	0,25
			3.4. Організація освітнього процесу	0,25

IV	Уміння щодо забезпечен ня соціальног о розвитку закладу дошкільно ї освіти	0,17	4.1. Прогнозування перспективного розвитку закладу	0,15
			4.2. Науково-методичне забезпечення організації освітнього процесу	0,15
			4.3. Підвищення фахового рівня всіх учасників освітнього процесу	0,25
			4.4. Модернізація матеріально-технічної бази закладу дошкільної освіти	0,20
			4.5. Забезпечення виконання замовлень батьків	0,25
V	Соціальна активність керівника	0,14	5.1. Комунікабельність	0,16
			5.2. Ініціативність	0,25
			5.3. Співпраця з батьківською громадою, громадськими організаціями	0,22
			5.4. Цілеспрямованість	0,20
			5.5. Участь у культурному житті регіону	0,17

Розробка факторно-критеріальної моделі здійснювалася нами відповідно до алгоритму запропонованого Г. Єльніковою:

по-перше, визначення характерних показників професійної компетентності керівників ЗДО, що становлять основу стандарту, виходячи з її загальної структури.

По-друге, виявлення факторів (напрямів) розвитку професійної компетентності керівників ЗДО, а саме: неперервна освіта, особисті якості, виконання посадових обов'язків, уміння щодо забезпечення соціального розвитку закладу дошкільної освіти, соціальна активність керівника.

По-третє, декомпозиція кожного фактору (напрямку) на критерії за допомогою визначення часткових цілей конкретної складової професійної компетентності керівника ЗДО.

По-четверте, визначення вагомості кожного фактора, критерію методом експертної оцінки.

По-п'яте, оформлення моделі оцінки рівня сформованості професійної компетентності керівника ЗДО [2, с. 5].

Використання запропонованої факторно-критеріальної моделі дозволяє: кількісно оцінити якісні показники, складові професійної компетентності керівників ЗДО.

Подальші напрями дослідження вбачаємо у визначенні рівню сформованості професійної компетентності керівників ЗДО відповідно до отриманої загальної кількісної оцінки; виявленні показників, за якими керівники ЗДО мають найнижчий рівень сформованості професійної компетентності; за результатами вимірювання розробці індивідуальної програми розвитку професійної компетентності для кожного керівника закладу дошкільної освіти.

Список літератури:

1. Єльнікова Г. В. Освітній моніторинг в управлінні загальною середньою освітою. / Г. В. Єльнікова // Управління школою. – 2007. – № 24 (180). – С. 3 – 7.

2. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління: [курс лекцій] / Г.В. Єльнікова – К. : ЦППО АПН України, 2003. – 133 с.
3. Черепанов В.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях / В.С. Черепанов. – М.: Педагогіка, 1989. – 192 с.
4. Ігнатюк О.А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика: [монографія] / О.А. Ігнатюк. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2009. – 432 с.
5. Ігнатюк О.А. Критеріально-рівневий підхід до формування готовності професійного самовдосконалення майбутнього інженера / О.А. Ігнатюк // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: збірник наук.праць/ ред.Суценко Т.І.- Запоріжжя, 2007.- Вип.47.- 153-157

Ігнатюк О.А., Клімова С.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЛЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ ЛІДЕРА У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Актуальність дослідження, зокрема обраної проблеми формування лідерських якостей педагогів в системі післядипломної освіти, пояснюється тим,

що на сучасному етапі реформування системи освіти України виникла нагальна потреба в підготовці якісно нового вчителя, який повинен бути організатором ефективного процесу навчання, керівником учнівського і батьківського колективів.

Педагогічний аспект проблеми лідерства висвітлений у працях вітчизняних і зарубіжних педагогів минулого (Д. Дьюї, О. Залужного, О. Лозинського, А. Макаренка, С. Русової, В. Сухомлинського та ін.).

Сучасні науковці проблему лідерства найчастіше розглядають в контексті обґрунтування необхідності формування лідерських якостей фахівців у процесі професійної підготовки (Т. Бендас, Р. Головешко, Л. Грень, Т. Гура, О. Євтихов, С. Калашникова, І. Костира, А. Книш, Н. Мараховська, О. Романовський, В. Савченко, Р. Сопівник та ін.). Тож, лідерство вчителя розглядається вченими не як унікальне явище, що може бути втілене шляхом домінування однієї особи над іншими, а як загальнодоступний стан максимальної творчої, професійної самореалізації людини з позицій провідного фахівця в обраній галузі [1, 2, 4 та інші].

Сучасні дослідження показують, що ефективні лідери відрізняються від інших людей за кількома характеристиками, включаючи: мотивацію до лідерства — лідер хоче вести людей за собою і впливати на оточуючих; когнітивні здібності — лідери можуть обробляти і інтерпретувати великий обсяг інформації; пристосовність — лідери можуть адаптуватися до потреб своїх послідовників і до мінливих вимог ситуації [6,7].

Мета дослідження полягає в розкритті сутності ролі педагогічної технології формування якостей лідера у підвищенні кваліфікації вчителів в системі післядипломної освіти.

Тож, для нашого дослідження є важливим наукове припущення про можливість суттєвого підвищення якості формування та розвитку лідерських

якостей учителів, у тому числі в царині післядипломної освіти, зокрема при умові створення й реалізації дієвої системи формування лідерських якостей фахівців, урахування їх вікових та індивідуальних особливостей, ціннісних категорій. При цьому зміст навчального процесу в закладах післядипломної освіти повинен ґрунтуватись на технологічному підході. Однак на практиці формування й розвитку лідерських якостей учителів у системі післядипломної освіти має більш інтуїтивний, ніж науково обґрунтований характер. За таких умов необхідне розширення форм навчання педагогів (введення нових тематичних спецкурсів, педагогічних майстерень, засвоєння й експертиза педагогічних інновацій, партнерська взаємодія тощо) [7].

Можна також говорити, що на сьогодні відсутня загальнонаціональна концепція підготовки фахівця як лідера педагогічного колективу, розвитку його лідерського потенціалу особистості. Так само не визначені показники й критерії оцінки сформованості такого потенціалу, недостатній рівень методичного забезпечення навчального процесу щодо розвитку лідерських якостей фахівців.

Відповідно до цього метою дослідження була проблема формування лідерських якостей учителів засобами впровадження сучасних технологій формування та розвитку лідерства в процесі перепідготовки вчителя у системі післядипломної освіти та в розробці відповідної моделі формування лідерських якостей педагога. Мету дослідження було конкретизовано в таких завданнях: *по-перше*, виявити особливості формування та розвитку лідерських якостей учителів у процесі підвищення їх кваліфікації; *по-друге*, обґрунтувати педагогічні умови формування лідерських якостей педагогів у процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період; *по-третє*, визначити критерії та рівні сформованості лідерської компетентності вчителів; *по-четверте*, розробити модель формування лідерської компетентності педагогів і перевірити її ефективність.

Використовуючи метод моделювання пропонуємо проблему формування й розвитку лідерських якостей учителів розв'язувати на курсах підвищення кваліфікації на основі розробки науково обґрунтованих критеріїв, діагностики рівня сформованих лідерських якостей учителів, розробки моделей формування лідерських якостей фахівців у курсовий та між курсовий період [3].

Наприклад, у такій моделі можуть розглядатися основні етапи формування лідерських якостей вчителів, а саме: 1) мотиваційно-орієнтований; 2) когнітивно-орієнтований; 3) емоційно-ціннісно-орієнтований; 4) діяльнісно-поведінковий; 5) рефлексивно-оціночний.

Доцільними методами реалізації моделі, на нашу думку, є: організаційні, педагогічні, психологічні, соціологічні та інші.

Організація науково-методичної роботи в міжкурсовий період, що є логічним продовженням курсового підвищення кваліфікації, набуває також оновленого змісту. Найбільш дієвими й ефективними формами, з точки зору розвитку лідерства вчителів, підвищення компетентності освітян є цільові психолого-педагогічні тренінги, семінари-практикуми, відкриті захисти творчих проектів, методичні й педагогічні майстерні, творчі лабораторії вчителя, конкурси фахової майстерності, школи молодого творчого вчителя, молодого творчого методиста, майстер-класи тощо [5].

Таким чином, питання формування й розвитку лідерських якостей повинні стати однією з основних складових професійної компетентності сучасного педагога, які формуються та розвиваються в курсовий та міжкурсовий період. Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів поставленої проблеми. Подальшого вивчення потребують питання визначення відмінностей сформованості лідерської позиції у вчителів різної кваліфікаційної категорії, стажу, педагогічного досвіду, аналіз здійснення спеціальної підготовки вчителів

з питання формування їх лідерської позиції у професійній діяльності, введення відповідних спецкурсів та вивчення їх результативності.

Список літератури:

1. Бендас Т. В. Психология лидерства: учеб. пособ. / Бендас Т. В. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
2. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика /Евтихов О. В. – СПб.: Речь, 2007. – 238 с.
3. Радкевич В. О. Концептуальні підходи до розвитку професійної освіти в Україні/ В. О. Радкевич // Управління якістю професійної освіти : зб. наук. пр. – Донецьк: ТОВ "Лебідь". – 2007. – С. 129–132.
4. Сопівник Р. В. Ретроспективний аналіз основних теорій лідерства / Р. В. Сопівник // Вісник Національного університету оборони України. – К.: НУОУ, 2012. – Вип. 4 (29). – С. 104–109.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. /В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія/ за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова.- Харків:ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292 с.
7. Професійна культура педагога: навч.-метод. посіб. /О.С. Пономарьов, О.Г. Романовський, О.А. Ігнатюк, М.П. Згурська. – Харків:НТУ «ХП», 2011. – 198 с.

Ігнатюк О.А., Чабанова Л.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ЯК СПОСІБ АДАПТАЦІЇ МАЙБУТНЬОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

*"Альфаю і омегою нашої дидактики нехай будуть
пошуки і відкриття коштів, при якому ті, хто вчить,
менше б учили, а учні більше б вчилися".*

Я. А. Коменський

Актуальність питання не викликає сумнівів, адже поступовий перехід української системи освіти до європейської та світової вимагає нових методів для підготовки кваліфікованих фахівців[5].

Першо черговим щаблем є збільшення навчального, організуючого процесу, а також методів самостійної учбової діяльності. Головна ціль педагогів формування творчих якостей майбутнього спеціаліста, котрий зможе саморозвиватися, здобуватиме нові для себе знання та буде спроможним до інновацій [4-5та ін.].

Вирішити цю умову тільки передачею готових знань які має викладач до студента неможливо. Для вирішення такої вкрай важливої задачі потрібно щоб студент не пасивно накопичував знання, а активно прагнув до нового. Тож, необхідно, щоб здобувач освіти мав вміти визначати проблему, розумів як

подолати її та навчився систематизувати, аналізувати і робити висновки на основі отриманих результатів [1-2].

Самостійність, ось, що найбільш цінується в людини як індивіда і суб'єкта трудової діяльності. Тому, дуже важливим принципом, на якому ґрунтується навчальна діяльність, можна виокремити такий, знання отримані людиною без самостійної діяльності, не являються надбанням людини [2-4,6та ін.].

СУР – це головна складова навчального процесу і є істотним процесом накопичення нового матеріалу або ж поглибленням, розширенням вже наявних знань [3].

У психолого-педагогічній літературі поняття «студент» (лат. *Studens* – котрий вчиться) має на увазі наполегливу діяльність СУР над здобуттям глибоких знань. Здобуття освіти – процес достатньо тяжкий та специфічний. Не завжди є таким яким він уявляється: викладач приходить на лекції, проводить їх і передає тим, хто навчається певний обсяг відомостей. Для того щоб оволодіти певною інформацією потрібно активувати цілеспрямовану, вперту, активну діяльність мозку індивіда.

У наш час коли людство переходить до інформаційних технологій здобуття інформації, не потрібно надіятись, що за період здобуття освіти в навчальному закладі, по закінченню, ми матиме потрібний багаж знань котрого нам вистачить протягом усього життя.

Структура знань та інформації постійно оновлюється, тож першочерговим завданням вищої школи на одній ланці з задоволенням внутрішніх потреб людини в розумовому, творчому і культурному розвитку стають вміння користуватися майбутнім фахівцем різними доцільними методами самостійної роботи. Зогляду на особливості конкретної спеціальності, потрібно підготувати фахівця до того, що він буде спроможним постійно, безперервно здобувати

знання. Вирішення таких умов полягає в природній сутності людини, що виходить з закономірностей і здібностей її розумової праці [4-6 та ін.].

Трансформаційні зміни вищої освіти – це перехід від парадигми навчання до парадигми здобуття освіти. Самостійна навчальна діяльність стає основою освітнього процесу і являється головною формою. Тож повинні бути активні методи здобуття інформації, розвиток творчих проявів здобувачів освіти, перехід на індивідуалізоване навчання при якому враховується психофізіологічні і пізнавальні спроможності особистості. Не потрібно тільки збільшувати обсяг самостійної навчальної роботи. Потрібно принципово переглянути організацію навчального та виховного процесів, котрі будуть розвивати вміння навчатися, мислити, формуватиме уміння робити дедуктивні висновки, творчо застосовувати отриманні знання, а також формуватиме способи адаптації до професійної діяльності в сучасному світі [4].

Важливо наголосити, що самостійна навчальна діяльність - це форма, метод, процес організації навчальної діяльності в якій учень не взаємодіє опосередковано з викладачем; викладач може впливати на роботу здобувача освіти через поставлене завдання, підручник, навчальну програму. Головна ланка учбового процесу. Основною ідеєю є індивідуальна робота студента з конкретною метою [3, 6 та ін.].

Яка ж мета самостійної роботи? Формування самостійності, суть якої в здобутті умінь, навичок аналізувати, планувати, систематизувати свою роботу без контролю роботодавця і педагога. За умов сьогодення викладач зобов'язаний направити, організувати, підштовхнути учнів до пізнання. Навички які одержані власними зусиллями є найглибшими і корінними, які відкладаються в нашій пам'яті. Самостійна навчальна діяльність поглиблює навички самостійності загалом, що являється першочерговим у професійній діяльності, спонукає до прийняття самостійного рішення, розв'язання складної професійної ситуації.

Одже, можна зробити висновок, що самостійна робота виконує значущу виховну роль. Вона сформовує самостійність як головну рису в характері, сягає провідного місця в структурі особистості сучасного спеціаліста. Подальші успіхи в розвитку цивілізації не будуть проходити без передового інтелектуального розвитку людства, без постійного збагачення її новими науковими знаннями. Безперервна освіта стала ключовою соціальною проблемою. Від її вдалого рішення значною мірою залежить в становлення професіоналізму майбутнього конкуретоспроможного фахівця.

Список літератури:

1. Дзюба І. О. Організація самостійної роботи студентів вищих навчальних закладів в умовах особистісно-орієнтованого навчання[Електронний ресурс]. / І. О. Дзюба – Харків, 2008. – Режим доступу: [http://www. bestreferat. ru/referat-136461. html](http://www.bestreferat.ru/referat-136461.html)
2. Іванова О. В. Самостійна робота студентів у сучасних умовах навчального процесу. [Електронний ресурс] / О. В. Іванова – Харків, 2008. – Режим доступу: [archive. nbuv. gov. ua/... 19... /Ivanova_st. pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/.../Ivanova_st.pdf)
3. Котова А. В. Визначення сутності та змісту самостійної роботи студентів у вищих навчальних закладах. [Електронний ресурс] – Харків, 2008. – Режим доступу: [irbis-nbuv. gov. ua/... /cgiirbis_64. exe?..](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..)
4. Ігнатюк О.А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика: [монографія] / О.А. Ігнатюк. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2009. – 432 с..
5. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія/ за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова.- Харків:ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292 с.
6. Романовський О.Г.. Проблеми і перспективи організації самостійної роботи студентів технічного університету в контексті Болонського процесу /

Романовський О.Г., Бондаренко В.В., Ігнатюк О.А. //Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. - Харків: НТУ "ХПІ", 2006. - № 1.- С.3-10.

Ігнатюк О.А, Райлян М.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

Харківський національний медичний університет

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ СЕРЕД СТУДЕНТІВ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Актуальність: В сучасних умовах спостерігаються різкі зміни соціально-політичної, економічної структури суспільства, медичної сфери. Активно здійснюються процеси реорганізації та реформування в системі охорони здоров'я, що відображається на роботі медичних працівників і впливає на вимоги, які ставить перед собою вища медична школа при підготовці висококваліфікованих фахівців, спроможних до самостійної професійної діяльності в сучасних умовах.

Мета дослідження: полягає у з'ясуванні основних умов формування професійних якостей у вищому медичному навчальному закладі при підготовці майбутніх лікарів.

Результати дослідження: Основною метою вищої школи є формування майбутнього спеціаліста та підготовка до професійного самовизначення. Вища школа формує майбутній розвиток суспільства, тому що від якості та професіоналізму фахівця залежить як буде виконуватись завдання, які висуває суспільство. Медичний працівник – це перш за все людина, яка повинна мати такі якості, як співпереживання; увага, вболівання, відповідальність, людяність та ін. [1, 5].

Для успішного навчання у закладі медичної освіти необхідно мати досить високий рівень загального інтелектуального розвитку. Тому, в ході вступної кампанії в 2018 році в Україні був встановлений мінімальний бал зовнішнього незалежного оцінювання на рівні 150 балів, учні шкіл, які мріяли вступити до вищого медичного закладу, готувались до іспиту більш старанно і проявили на цьому етапі вже лідерські якості. Високий прохідний бар'єр на вступі для майбутніх лікарів дозволить вивести на якісно новий рівень вищу медичну освіту.

Відомо, що професія лікаря надзвичайно відповідальна і складна. Однак, щоб стати справжнім лікарем, професіоналом своєї справи, недостатньо отримати медичну освіту, а ще треба самотійно працювати над собою та розвивати свою особистість. Медичний працівник повинен бути глибоко досвідченою людиною та володіти особливими якостями. Сьогодні багато людей не бажають звертатися за допомогою лікаря тому, що вони невпевнені в професіоналізмі медичного працівника. На етапі навчання студент медик повинен формувати такі якості, як гуманність, самотійність, емоційальну стабільність, адаптивність [2]. В тому числі обранці цієї професії повинні мати глибокі знання зі своєї спеціальності, різносторонньо розвиватися, знати психологію. Довіра хворого до медичного працівника — необхідне почало в комплексі лікувальних заходів і показник нормальних взаємин. Студенти в процесі навчання розвивають свої професійні якості, вони ще не піддавалися професійній деформації, але в процесі трудової діяльності їх якості будуть змінюватися. При навчанні студентів необхідно використовувати індивідуальний підхід [3, 4].

Таким чином, в справі виховання і навчання майбутнього медичного працівника необхідно починати із спеціального виявлення обдарованих до

лікувальної діяльності осіб, потім дбайливо виховувати кращі духовні якості, роблячи це і в процесі професійної підготовки медичного працівника.

В сучасних умовах зросло навантаження на сімейного лікаря та лікаря загальної практики завдяки збільшенню об'єму роботи, відсутності необхідного матеріально-технічного забезпечення, великій кількості письмових звітних форм. Тому індивідуальний психологічний підхід до кожного пацієнта трудно впровадити на практиці.

Висновки: Таким чином, підготовка висококваліфікованих медичних працівників - це важлива державна справа. На різних етапах йде індивідуальний відбір майбутніх лікарів, вперше на рівні учня школи, потім при отриманні вищої медичної освіти та на рівні медичного працівника. При цьому можливо забезпечити виховання висококваліфікованих спеціалістів в медичній сфері.

Список літератури:

1. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология / Н. В. Басова. – Р н/Д. : Феникс, 2000. – 416 с.
2. Педагогічна майстерність : підручник / [І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна]. – К. : Вища школа, 1997. – 349 с.
3. Психология и педагогика : учеб. пособ. / [под ред. А. А. Бодалева, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластенина]. – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 585 с.
4. Романовский А. Г. Основы психологии и педагогики. Конспект лекций для студентов всех специальностей заочной формы обучения. : [в 2 т.] / А. Г. Романовский. – Х. : ХДПУ, 2000. – Ч. 1. – 102 с.

5. Романовський О. Г. Досягнення успіху. Психологічний аспект : [підручник] / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко. – Х. : НТУ «ХП», 2007. – 592 с.

Мороз В.М., Біловодська Т.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ЛІДЕРСЬКІ КОМПЕТЕНЦІЇ КЕРІВНИКА ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Обов'язковою умовою забезпечення успішної життєдіяльності будь-якої організації в умовах надзвичайно мінливого зовнішнього середовища є проведення успішної кадрової політики, оскільки саме за допомогою такого механізму організація досягає поставлених цілей і підвищує свою конкурентоспроможність. Згідно «Державної кадрової політики України» [1], управління кадровими процесами – це цілеспрямований, спланований, координуючий і свідомо організуючий вплив суб'єктів управління кадрами на кількісні та якісні зміни кадрового складу в часі й просторі шляхом визначення потреби в кадрах і здійснення коригувальних дій для того, щоб кадри відповідали потребам держави. Отже, цілком очевидно, що ключову роль в організації займає керівник, постать якого може бути розглянута через призму феномену лідерства.

Роль лідерських компетенцій керівника в організації зазвичай розглядається в контексті наступних функцій: управління комунікаціями, управління персоналом, управління зовнішніми зв'язками та управління змінами. Кожен із вищенаведених аспектів можна розглядати детальніше, але в рамках обраного нами предмету наукової уваги вважаємо за можливе зосередитись на ролі лідерських якостей керівника в системі управління персоналом.

Порушена проблематика традиційно перебуває у межах фокусу наукової уваги дослідників. Найбільший внесок у дослідження питань лідерських компетенцій керівника зробили такі вітчизняні вчені: Л.Воронько, М. Досяк, О. Кокун, В. Маречик, Т. Підлісна, Р. Сторожев, О. Хмизова, Т. Чернявська та ін. Питання лідерства в управлінні персоналом набули свого розвитку у роботах: К. Бланшар, Р. Блейк, М. Герзон, Р. Гоффі, Дж. Моутон, Б. Нанус, П. Херсі та ін. Не дивлячись на порівняно високу увагу дослідників до такої проблематики як лідерські компетенції керівника, все ще існують питання, які потребують подальшого наукового пошуку, наприклад, з'ясування місця та ролі лідерських якостей керівника в системі управління персоналом. Традиційно вважається, що ефективне управління персоналом є однією з умов успішного функціонування підприємства. Керівник формулює цілі та визначає напрямки роботи; ставить задачі та розподіляє обов'язки; контролює досягнення результату та проводить оцінювання.

За результатами аналізу наукової літератури [2,3] можна визначити такі основні компетенції керівника–лідера: уміння грамотно визначати цілі і ставити задачі перед командою; стратегічне мислення; здатність надихати і мотивувати персонал власним прикладом; навички розподілу зон відповідальності членів команди; здатність приймати рішення в нестандартних ситуаціях; багатогранність мислення; схильність до рефлексій; уважність до деталей.

Разом з тим, на нашу думку, наведений перелік може бути доповнений за рахунок включення до нього таких компетенцій: прагматичність, інноваційний підхід до управління, готовність до ризику, індивідуальний підхід, ентузіазм, автентичність та ін. Головною функцією керівника як лідера є формування дієвої та продуктивної команди.

Керівник–лідер завжди має налагоджений зворотній зв'язок із своїми підлеглими для врахування думок працівників щодо розвитку організації та мотивів, які керують ними і забезпечують в подальшому ефективність діяльності організації, а також для натхнення працівників своїм особистим прикладом. В інакшому випадку неможливо буде побудувати злагоджений механізм взаємодії керівника і підлеглих, а, відповідно, й неможливим буде досягнення мети й задач організації.

Визнання колективом керівника як лідера, оцінка відповідності суб'єктивних якостей керівника об'єктивним вимогам свідчить про те, що керівникові вдалося реалізувати професійний потенціал кожного працівника в рамках діяльності організації та створити працівникам мотивацію досягати більших результатів власним прикладом.

Отже, успішний розвиток організації залежить від рівня ефективності управління персоналом, який, в свою чергу, залежить від керівника організації. Фундаментальною характеристикою керівника ефективної організації є розвинуті лідерські якості.

Вищенаведена проблематика впливу лідерських компетенцій на ефективність управління персоналом може бути продовжена за напрямком з'ясування місця та ролі керівника–лідера та керівника–адміністратора в системі короткострокового та довгострокового планування. Саме ці напрямки наукового пошуку можна вважати перспективними для організації подальших досліджень.

Список літератури:

1 Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). - К. : НАДУ, 2012. - 72 с.

2 Мороз В.М. Трудовий потенціал бізнес-лідера: навчальний посібник / В. М. Мороз. – К.: ДП «НВЦ» Пріоритети», 2016. – 40 с.

3 Чернов С. І., Гайдученко С. О. Вплив лідерства на формування та розвиток організаційної культури в публічному управлінні // Ефективність державного управління. 2014. Вип. 40. С. 109–115.

Пономарьов О.С., Прочухан Д.В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ «РОЗРОБКА КЛІЄНТ-СЕРВЕРНИХ ЗАСТОСУВАНЬ»

Бурхливий розвиток інформаційних технологій та їх застосування в професійній діяльності спричинили посилення вимог роботодавців до потенційних працівників. Компанії потребують фахівців, які можуть не просто

виконувати поточні завдання, а й уміють працювати в умовах постійних змін, швидко приймати рішення, прагнуть зростати професійно, займатися самоосвітою і самовдосконаленням.

Зміни в суспільстві призвели до впровадження компетентнісного підходу в системі вищої освіти. Компетентність є однією із складових загальної культури людини, сукупність його світогляду і системи знань, умінь, що забезпечують цілеспрямовану самостійну діяльність [1]. Альтернативним визначенням цього терміну є здатність домагатися певних досягнень [2]. Інформаційна компетентність – це інтегративна якість особистості, що є результатом відображення процесів відбору, засвоєння, переробки, трансформації і генерування інформації в особливий тип предметно-специфічних знань, що дозволяє виробляти, приймати, прогнозувати і реалізовувати оптимальні рішення в різних сферах діяльності [3].

Розглянемо формування інформаційної компетентності в процесі навчання майбутніх комп'ютерних фахівців в Харківському комп'ютерно-технологічному коледжі за спеціальністю 122 «Інформаційні системи та технології» на прикладі дисципліни «Розробка клієнт-серверних застосувань». Підчас занять студенти оволодівають сучасними знаннями, які застосують при влаштуванні на роботу веб-розробником, яка є однією з найбільш затребуваних і високооплачуваних професій в ІТ-індустрії. Після опанування техніко-технологічного компоненту інформаційної компетентності у студентів формуються знання особливостей клієнт-серверної архітектури, засобів організації взаємодії користувачів серверу, мови програмування PHP, методів передачі даних на сервер.

Під час занять розвиваються вміння встановлювати, налагоджувати веб-сервери, налаштовувати сервер MySQL, розробляти веб-застосування обробки баз даних, додатки мережевої взаємодії. Студенти успішно реалізують проекти з

розробки Інтернет-магазинів, інформаційних порталів, форумів, систем обробки та аналізу інформації.

Тісний міждисциплінарний зв'язок дозволяє реалізувати творчу складову інформаційної компетентності. Знання, отримані при вивченні дисципліни «Комп'ютерна графіка», дозволяють студентам робити власні банери, логотипи, зображення на своїх сайтах у програмах CorelDraw и Photoshop. Вміння з веб-дизайну допомагають розробити привабливий веб-інтерфейс, використовуючи мови розмітки HTML, таблиці стилів CSS, скриптову мову Javascript. Креативна розробка з нестандартними творчими ідеями сприяє привабливому естетичному вигляду веб-додатка. У студентів формується вміння робити програмний продукт, привабливий для потенційного клієнта.

Комунікативна складова інформаційної компетентності реалізується застосуванням на заняттях інтерактивних технологій навчання.

Під час дебрифінгів формується інформація про поточний стан розробки проекту. Викладач вносить свої корективи і зауваження в роботу. Семінари з таких тематик, як налагодження веб-серверів, використання об'єктно-орієнтованого програмування, застосування мережесхем функцій сприяють глибшому засвоєнню матеріалу. Інтерактивний метод «круглий стіл» використовується на заняттях для обговорення проблемних питань розробки проектів і пошуку шляхів їх вирішення.

Вдало впроваджена практика розробка проектів в малих групах. Кожен студент групи виконує одну з частин розробки. Один займається створенням графічних елементів, інший розробляє структуру бази даних і заповнює її, третій займається дизайном сайту, а четвертий розробляє скрипти. При роботі в малих групах студенти вдосконалюють свої комунікативні навички, засвоюючи методи роботи в колективі.

З дисципліни розроблений дистанційний курс, що містить форум, на якому можна обговорити складні питання розробки.

Рефлексивний компонент є важливою складовою інформаційної компетентності студентів. Для майбутнього фахівця дуже важливо постійно вдосконалювати свої знання шляхом самоосвіти. Особистість через свою якість рефлексивності буде управляти рішенням завдання, течією своїх думок» [4]. Рефлексивна складова інформативної компетентності дозволяє студентам критично ставитися до якості розроблених веб-застосувань, оцінити їх недоліки з точки зору майбутнього клієнта, знайти шляхи покращення програмних продуктів.

Таким чином, під час занять з дисципліни «Розробка клієнт-серверних застосувань» формуються не тільки професійні компетентності майбутніх фахівців, а й особисті якості, що сприяють подальшій успішній кар'єрі в ІТ-індустрії.

Список літератури:

1. Зимняя И. А. Личностная и деятельностная направленность компетентностей как результат современного образования: сб. науч. тр. / под ред. И. А. Зимней. — М., 2006. — 130 с.
2. Mulder M. Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls // Journal of Vocational Education and Training. — 2004. — № 4. — P. 523–538.
3. Тришина С. В. Информационная компетентность как педагогическая категория [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-11.htm> (дата звернення: 03.10.2018).

4. Шадриков В. Д. Формирование базовых компетенций на основе деятельностного подхода (на примере педагогической деятельности) // Мир психологии. — 2014. — № 3. — С. 105–119.

Романовська О.О.

м. Харків, Україна

Національний фармацевтичний університет

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ОДНА З НАЙВАЖЛИВІШИХ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ПСИХОЛОГА

Розглядаючи питання про якість фахової підготовки майбутніх практичних психологів, необхідно враховувати той факт, що найважливішою умовою ефективної професіоналізації є підготовка людини нової генерації, здатної до глибокого творчого і критичного мислення, з високим рівнем розвитку пізнавальної активності, розвиток особистості як творчого суб'єкта професійної діяльності з розвинутими професійно важливими якостями.

Для психолога особливе значення мають професійно важливі особисті якості. Психолог не лише носієм психологічних знань. Психолога оцінюють з позиції його відповідності ідеальному образу людини, який втілює у життя позитивні результати, що досягаються нею з допомогою ефективних психологічних методик і технологій. Від особистісної, життєвої, професійної успішності психолога залежить його переконливість, і навіть ефективність роботи загалом. У процесі фахової підготовки майбутній психолог має бути

підготовлений до різних видів майбутньої професійної діяльності, таких як: психодіагностика, психологічне консультування, психотерапія, тренінг та ін. Дослідження низки українських науковців (Н. О. Євдокимова, І. М. Мельничук, Л.І. Мороз, Т.В. Сінельнікова, Ю. М. Швалб та ін.) показали, що на сьогоднішній день у випускників закладів вищої освіти підготовленість до здійснення професійної діяльності є недостатньою, що характеризується відсутністю необхідних особистісних та професійно важливих якостей, низьким рівнем конкурентноздатності на ринку праці.

Проблема підвищення ефективності праці практичного психолога безпосередньо пов'язана не тільки з якістю професійної підготовки у закладах вищої освіти, системи безперервної освіти і умовами діяльності, а й із питанням відбору кандидатів для підготовки до діяльності в практичній психології. Підходи до розв'язання вирішення цього питання досить різні: від здійснення відбору за мінімумом значущих характеристик до складання досить докладних списків професійно важливих якостей.

Слід відзначити, що на сучасному етапі дослідженням проблем професійного розвитку і розвитку професійно важливих якостей у психологів приділяється достатньо велика увага з боку учених і вони наголошують, що у процесі професійної підготовки майбутній психолог повинен сформуватись як активний суб'єкт діяльності, як зріла особистість з професійно-важливими якостями. Професійно важливі якості дослідники розглядають як пристосовані до певної професійної діяльності компоненти цілісної особистості, що формуються на основі природно заданих біопсихічних властивостей, під дією зовнішніх впливів і власної активності суб'єкта [1].

Аналіз робіт науковців дозволяє нам виділити такі спільні професійно важливі якості психолога як: рефлексивність, емпатія, сенситивність,

саморегуляція, харизматичність, уміння налагоджувати контакт та ефективно спілкуватися (комунікативні якості), здатність організувати групу та зорієнтувати на роботу (організаційні та управлінські якості), врівноваженість, терпимість, багата уява та вміння бути творчою особистістю. Модель професійно важливих якостей психолога включає у себе такі блоки: рефлексивні якості; комунікативні якості; організаційні та управлінські якості; емоційна саморегуляція та самоконтроль; емпатія та сенситивність; креативність.

Так, комісія Американської психологічної асоціації для відбору психологів серед 15 прийнятих критеріїв відбору таку якість як оригінальність, винахідливість і різнобічність, тобто мати творчу уяву, оригінальне мислення ставить по важливості на 2 місце.

Отже, проведений теоретичний аналіз наукової літератури дозволив з'ясувати, що практично всі дослідники називають креативність професійно-значущою якістю особистості психолога, оскільки робота практичного психолога є (або, принаймні, повинна бути) творчою діяльністю, тому що психолог має справу з унікальними людськими індивідуальностями. Так, А.І. Пригожин зазначає, що якість, яка необхідна кожному психологу, - творчість. Безумовно, ця якість пов'язано з креативністю - здатністю породжувати незвичайні ідеї, швидко вирішувати проблемні завдання, знаходити нестандартні рішення. У світі консультанта немає і не повинно бути схем і рецептів, штампів і безповоротних сценаріїв, можуть бути лише загальні підходи, досвід вирішення схожих (за якими-то критеріями) ситуацій. Консультант постійно пропонує щось нове, використовуючи свої теоретичні знання, досвід, методики, особистісні якості, звичайно ж, творчу енергію.

Список літератури:

1. Євдокимова Н. О. Моделювання розвитку професійно важливих

якостей майбутнього психолога у сфері тренінгових технологій / Євдокимова Н. О., Партенадзе О. В., Біда А. М. // Психологічні науки. – Збірник наукових праць - Випуск 2.13 (109) - С.62-67.

СЕКЦІЯ 5.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Грень Л.М., Лукьяненко В.Р.

г. Харьков, Украина

Национальный технический университет

«Харьковский политехнический институт»

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Лидерство начинается с личных качеств лидера

Франц Хесселбайн

Лидерство – это не врожденная способность, это умения и качества, которые человек приобретает в процессе жизнедеятельности. В каждом человеке присутствуют лидерские качества, которые необходимо развивать.

Быть лидером – значит быть целеустремленнее, способнее, умнее и трудолюбивее других, а значит, иметь моральное право вести за собой людей. В этом контексте лидерство выступает современным идеалом поведения, которое основано не на происхождении и статусе, а на личностных и профессиональных достоинствах человека.

Лидер – член малой группы, который в результате внутригруппового взаимодействия при решении конкретной задачи выдвигается на первый план, принимая на себя функции организатора групповой деятельности. При этом он демонстрирует более высокий, чем другие, уровень активности, участия, влияния

в решении данной задачи. Остальные члены группы принимают лидерство, то есть выстраивают с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Для того чтобы быть хорошим лидером, достаточно иметь высокий уровень интеллекта и знаний, честность, здравый смысл, инициативность, уверенность в себе, дисциплинированность, настойчивость, определенный социально-экономический статус, надежность, ответственность, быть социально активным. Одним из важнейших качеств лидера является коммуникабельность, которая предполагает способность к установлению хороших взаимоотношений, к сохранению их в любое время; способность создавать такие взаимоотношения, которые наиболее необходимы коллективу. Наиболее характерные черты мышления, присущие лидерам: гибкость, продуктивность, скорость и аналитичность мышления. Гибкое мышление обеспечивает большую приспособляемость к изменяющимся обстоятельствам функционирования группы или организации, что обеспечивает ее жизнеспособность. Продуктивность мышления отражает способность лидера к рождению новаторских и оправданных реальностью идей. Необходимость скорости мышления объясняется тем, что тугодум в силу естественного отбора не может стать лидером. А если у лидера нет склонности к анализу ситуации, то он долго не сохранит свои властные позиции.

Личностные черты, имеющиеся в лидере, и, прежде всего, те из них, которые образуют склад его характера, определяет то поведение, которое он позволяет себе по отношению к другим людям. Виды направленности в общении, которые и могут определять стиль межличностных у отношений в управленческой деятельности лидера:

- ориентация на равноправное общение, основанное на взаимном уважении и доверии;
- ориентация на доминирование в общении, стремление подавить личность собеседника, подчинить его себе;
- ориентация на использование собеседника и всего общения в своих целях, стремление «вычислить» собеседника, чтобы получить нужную информацию;
- добровольная «центрация» на собеседнике, ориентация на его цели, потребности и т.д. и бескорыстное жертвование своими интересами, безразличие к пониманию себя с его стороны;
- готовность «подстроиться» под собеседника, подчинение силе авторитета, уход от противодействия, отсутствие стремления к действительному пониманию и желанию быть понятым;
- доминирование ориентации на «сугубо деловые» вопросы, «уход» от общения как такового.

Таким образом, для того чтобы быть хорошим лидером, необходимо развивать коммуникабельность, уверенность в себе, настойчивость, также необходимо иметь широкий кругозор – лидеру не свойственно мыслить односторонне.

Список литературы:

1. Занковский А.Н. Психология лидерства / А. Н. Занковский. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 322 с.
2. Чередниченко И.П. Психология управления / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. – Р.-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.

Мороз В.М., Сабада Ю.О.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В системі управління персоналом феномен лідерства має неабияку значущість, саме тому питання лідерства набули поширеної популярності серед дослідників. Наприклад, за дослідженнями Дж. Террі, лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер та Ф. Массарик визначали лідерство, як міжособистісну взаємодію, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу та яка направлена на досягнення цілей [1].

Проблематика лідерства постійно перебуває у фокусі наукової уваги дослідників. Серед вітчизняних вчених питання що до місця та ролі керівника в системі управління персоналом, знайшли своє опрацювання у роботах Г.М.Андеевої, І.П.Волкова, І.С.Кона, Я.Л.Коломінського, І.С.Полонського. Питаннями лідерства активно займаються вчені в НТУ ХПІ на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами, а саме: О.Г.Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. Н. Грень та інші [2]. Традиції розгляду феномену між людьми були закладені в межах зарубіжних шкіл. Найбільш яскравими представниками є Е. Богардус, К. Берд, Ц. Джибб, Р.Лорд та інші.

За результатами аналізу змісту наукових робіт зарубіжних досліджень лідерства, вченими були виділені наступні напрямки: теорії лідерських рис (Ф. Гальтон, К. Берд, С. Сміт, Д. Крюгер), ситуативні теорії (Дж. Шнайдер, Л. Картер, П. Пігорс), теорії «очікування взаємодії» (Ц. Джибб) та ін. Проблему лідерства,

як соціально-психологічного феномена досліджували К. Левін, Р. Вуд, С. Гинув, Т. Мітчелл, Р. Стогдилл та інші [с.7 2].

Не дивлячись на достатньо високий рівень уваги, феномен лідерства, з огляду на складність та багатогранність прояву свого змісту, є відкритим для подальших пошуків. Наприклад, питання визначення ролі лідерства в системі управління з огляду на постійну зміну є актуальною та значущою.

Метою статі є з'ясування ролі лідерства в керівництві персоналом. Стаття ознайомлює з питаннями про стилі лідерства, про владу та про риси лідера при керівництві персоналом.

У межах цієї публікації зміст кожної категорії лідерства буде нами розглянуто через призму Лідер - це той, хто знає дорогу, йде своїм шляхом і вказує шлях іншим, наведене значення не може сприйматися як універсальне, адже зміст не враховує, індивідуальні риси лідера, соціально-психологічний клімат в організації та комунікацію в ній. Для сучасного лідера важливі високі організаторські та управлінські здібності. Особливо роль лідера допомагає у об'єднанні учасників групи та на діяльність, для досягнення загальної мети.

На думку Джона Максвела лідерство - це набір вольових рис характеру, які можна тренувати та розвивати. Також важливими рисами сучасного лідера на підприємстві є (мистецтво самоаналізу, порядність, вміння розподіляти ресурси, розуміння призначення підприємства, ентузіазм, дружелюбність, фізична та емоційна витривалість, вміння розв'язувати конфлікти, вміння обробляти інформацію. За словами Жана Хартлі лідерство є найважливішим компонентом ефективного керівництва. Місце лідерства там, де є об'єднання людей. Лідер повинен виступати як символ, зразок для поведінки членів групи, організації [3].

Стилем керівництва прийнято враховувати систему способів, методів, форм та технологій застосовуваних керівником в практичній діяльності.

Прийнято рахувати 2 стилі керівництва (загальний та індивідуальний). Де загальний – застосування сучасних моделей, методів та прийомів управління, а індивідуальний – в багатьох залежить від особистісних рис керівника. В психології управління виділяють традиційні стилі (авторитарний, демократичний, ліберальний) та сучасний (решітка лідерства або матриця стилів) підходи до аналізу та характеристика стилів управління. Основними критеріями оцінки є його ефективність [4].

Таким чином, стиль керівництва повинен бути поєднаний з ефективністю функціонування покладеному керівником колективу. Зв'язок між стилями та ефективністю керівника напряду пов'язан з особливостями колективу та його членів, зі специфікою рішучих їхніми задач. Стиль керівництва виникає к особливого контакту керівника з підлеглими, свободи дій підлеглого та з орієнтації на кінцеві результати роботи та особиста поведінка керівника.

У взаємодії керівника з співробітниками, які займають ті чи інші лідерські позиції в колективі першому необхідно вміти контактувати, адже вони мають певний вплив на колектив або на якусь частину його членів. І для користі справи їх краще рахувати в союзниках, ніж мати в їх особі прихильників конфронтують боку. Якщо керівник орієнтується на інтереси справи і успіхи колективу, то він повинен заохочувати лідерство. І не тільки заохочувати лідерство, але і самому включатися в цей процес. Успіх в ньому важливий не тільки особисто для керівника, він потрібен колективу, щоб відчувти впевненість у досяжності поставлених цілей.

Отже, із вище наведеного ми бачимо, що тема має високий потенціал та створює підґрунтя для подальшого з'ясування ролі лідера в системі управління персоналом.

Список літератури:

1. Татенко В.О. Лідер ххі / leader ххі. Соціально-психологічні студії. – К.: Корпорація, 2004. – 198 с.
2. Романовський А. Г. Педагогіка лідерства: монографія / А. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. Н. Грень; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". - Харків: НТУ "ХПІ", 2018. - 496 с.
3. Жан Хартлі, Клайв Флетчер. 2008. Лідерство з політичної обізнаністю: лідерство на різних інтересах всередині і зовні організації. Перспективи лідерства, стор. 163-176.4. Фалмер Роберт М. Енциклопедія сучасного управління. Пер. з англ. У 5-ти т. М.: ВІПКенерго, 1992.
4. Н.Т.Гончарук. «Стилі управління: переваги та недоліки» (Актуальні проблеми державного управління), збірник ДРІДУ НАДУ, 2002, №3 (9).

Романовський О.Г., Підгорний К.Ю.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Здатність людини стати лідером залежить від її лідерського потенціалу. Лідерський потенціал – це сукупність психологічних якостей, які б відповідали потребам групи і найбільш корисних для вирішення проблемної ситуації, в яку ця група потрапила. Він включає в себе інтелектуальні здібності, самооцінку, комунікативні здібності, емоційний інтелект, рефлексію і

т. ін.. Абсолютних лідерів – скрізь і в усьому не існує. Але характеристика лідерського потенціалу зберігається для будь-якого напрямку його розвитку.

Ці якості можуть бути не лише вродженими, вони розвиваються під впливом різних факторів сучасного життя, способу життєдіяльності людини, професійної діяльності управлінця.

Компонентами лідерського потенціалу особистості є внутрішні чинники: потреби в самоактуалізації, впливі, досягненні, повазі і визнанні; ціннісне ставлення до позитивного розвитку лідерського потенціалу та його реалізації; наявність лідерських якостей, сприяють його успішному професійному становленню. Існує безліч каталогів таких якостей, не кажучи вже про їх перелік, які дуже різноманітні [7].

Однією з головних проблем формування творчих здібностей сучасних менеджерів є розвиток їх лідерських якостей і обізнаності в мистецтві управління. При цьому очевидно, що ця проблема одержує три чітко виражені напрями розвитку: навчання керівників-практиків; підготовку резерву кадрів; 3) управлінську підготовку творчих особистостей, які за своїми генетичними якостями спроможні до ефективної управлінської діяльності й мають схильність до неї. Саме із творчо обдарованих фахівців можна сформувати вкрай потрібний Україні корпус професійних керівників-лідерів, менеджерів виробничої сфери. Прикладом можуть слугувати численні дослідження проблем управління та лідерства.

Особистість справжнього лідера можна сформувати у відповідному освітньо-професійному середовищі. Однак реалізація лідерських здібностей на практиці неможлива без творчого вияву здібностей в управлінні, де мистецтво управлінської діяльності втілюється в імпровізації, базованій на лідерських і професійних вміннях і навичках. Лідерство і мистецтво як категорії сучасного менеджменту тотожні філософським категоріям «форма» і «зміст». Як форма не може існувати без реального змістовного наповнення, так само і справжнє лідерство не може існувати без мистецьких задатків в управлінні.

У сучасному розумінні управлінське мистецтво – це систематизовані теоретичні узагальнення про кращі зразки (еталони), прийоми, методи та засоби успішної керівної діяльності, розвинуте вміння, з одного боку, ефективно використовувати теоретичні знання, а з

іншого – діяти в тих ситуаціях, для яких наука управління ще не виробила необхідних рекомендацій. За такого трактування мистецтво управління охоплює широке коло питань оперативної роботи; розвитку службових зв'язків та ділових контактів; мотивації підлеглих до високопродуктивної праці; підтримки високої дисципліни праці; мистецтва розв'язання конфліктних ситуацій; переконання; логіки доказу; ораторського мистецтва; ефективності стилю управління на різних ієрархічних рівнях та ін.

Наприклад, для підготовки адміністративних менеджерів ми пропонуємо проведення тренінгів у Центрі лідерства на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами імені І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», організації роботи яких властиве використання різноманітних дидактичних форм з відпрацювання менеджерських якостей. Лідерські якості державного службовця не тільки можливо, а й необхідно формувати в умовах Центру лідерства НТУ «ХПІ».

В умовах реформування державного управління в Україні велике значення приділяється проблемі розвитку державної служби, наближенню її до європейських стандартів. Важливим аспектом для цього є використання потенціалу лідерів. Тільки лідери спроможні ініціювати, очолити процес реформування країни, бо саме вони більш за все розуміють процеси, що відбуваються в суспільстві, та їх потреби до нових змін.

Список літератури:

1. Гура Т.В. Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера / Т.В. Гура, О.С. Пономарьов // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. – Кам'янець-Подільський, 2016. – Вип. 34. – С. 90–108
2. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О.В. Евтихов. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
3. Калашнікова С.А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : автореф. дис. д-ра. пед. наук : 13.00.04 / С.А. Калашнікова. – Київ, 2011. – 36 с.

4. Романовський О.Г. Розвиток лідерського потенціалу в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш // Теоретичний та методично-науковий часопис «Вища освіта України». – 2017. – № 2 (додаток 1). – С. 96–100.

5. Романовский А.Г. Педагогика лидерства: монография / А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. – Х.: ФЛП Бровин А.В., 2018. – 500 с.

Тюпова А.І.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЛІДЕРСТВО В СОЦІАЛЬНОМУ ТА ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ

Лідерство це основна умова результативної роботи будь-якої організації, воно важливо у всіх сферах нашого життя. Непередбачуваність і суперечливість соціальних явищ викликають потребу в лідерах, здатних самотійно діяти за мінливих обставин. Звісно ж, що в суспільстві, яке розвивається відповідно до принципів ринкової економіки та політичної демократії, лідерство виступає як дієвий інструмент соціального прогресу. Лідерство, як механізм підвищення ефективності життєдіяльності соціальних утворень існує практично у всіх сферах суспільного життя: культурній, економічній, науковій, освітньої, політичній. Трансформації, які відбуваються в соціально-економічному та культурному житті переконливо показують, що кризові явища в суспільстві неможливо подолати без вирішення проблем освіти, виховання людини і громадянина. В умовах становлення ринкової економіки, плюралістичного політичного устрою,

соціальних відносин нового типу узятий курс на розвиток освіти, як відкритої державно-громадської системи на основі розподілу відповідальності між суб'єктами освітньої політики та підвищення ролі всіх учасників процесу - студента, педагога, батьків, навчального закладу. Перехід від державного патерналізму до моделі взаємної відповідальності супроводжується зростанням варіативності програм навчання, різноманітністю організаційно-правових форм установ і організацій в сфері освіти, розширенням можливостей вибору спеціальностей і майбутніх професій. В даний час в області вузівського менеджменту актуалізуються проблеми вдосконалення організаційної структури вищих навчальних закладів, демократизації управління ними, розвитку нових технологій менеджменту, зокрема, в сфері інформаційної підтримки прийняття рішень, управління якістю освіти, стратегічного управління, підготовки кадрового резерву і перепідготовки персоналу. Основне завдання керівництва освітньої організації – синтез всіх впливів на об'єкт з метою забезпечення його цінності, як єдиного комплексу. Необхідністю стає досягнення вищими адміністраторами вузу рівня лідерства, як особливої форми партнерства, специфічного типу нової соціальної взаємодії між основними суб'єктними групами в освітній сфері. Сьогодні знання про закономірності управління, про психологічні особливості поведінки людини в організаціях, освітніх установах розглядаються, як невід'ємний компонент загальної культури особистості фахівця будь-якого профілю, визначають рівень його соціальної та професійної компетентності. Актуальним є підвищення професіоналізму в діяльності різних фахівців, які відповідають вимогам часу. Забезпечити відповідну підготовку можна завдяки накопиченню практичного досвіду або з використанням спеціальних розвиваючих освітніх технологій. Перетворення в суспільстві зробили акцент на індивідуальну ініціативу, активність особистості, самоорганізацію і саморегуляцію. Значущим стає питання про надбання

організаторських, лідерських навичок в молодіжному середовищі, які спрямовані на вирішення конструктивних завдань соціуму. Молодь – це основний стратегічний ресурс суспільства, саме ця група бере активну участь в модернізації країни, в проведенні реформ. Важливість проблеми ефективного лідерства визначає її активну розробку в соціальних і психологічних науках з виходом на практичну реалізацію в ході перебування дієвих заходів оптимізації професійної взаємодії. Приріст знань про лідерство відбувається на базі осмислення і узагальнення громадської практики. Метою даного посібника є ознайомлення з теоретичним матеріалом з лідерства та подальше практичне освоєння методів і прийомів вивчення і формування лідерів на основі виявлення потенціалу і ресурсів особистості, групи, керівництва, організації.

Список літератури:

1. Бойчук А.А. Лидер или руководитель? / А.А. Бойчук. – К., 2003.–282с.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М. – 2005. – 302 с

ЗМІСТ

Грень Л.М., Луньова А.О. Самоосвіта як підвищення компетентності майбутнього психолога.....	3
Демідова Ю.Є., Степанова О.А. Питання розвитку професійної культури майбутнього викладача вищої школи.....	5
Романовський О.Г., Кобець В.М. Готовність до професійної діяльності майбутніх менеджерів та основні напрямки її вивчення...	9
Грень Л.М., Строгин К. Инновационное лидерство и социальный прогресс.....	10
Галушак А.С., Галушак І.В. Лідерство в умовах сучасного світу: компоненти soft skills та емоційного інтелекту.....	16
Гура Т.В., Кравець О.В. Важливість ролі лідерів в умовах глобальних проблем цивілізації.....	19
Гура Т.В., Сталін О.В. Застосування діяльнісного підходу при формуванні духовності у студентів.....	23
Грень Л.М., Степа В.В. Формування лідерських якостей студентів-психологів за допомогою використання методів активного навчання.....	26
Книш А.Є., Шілкіна В.В. Особливості соціальної адаптації першокурсників при різних рівнях суб'єктивного контролю....	30
Краснокутський О.В., Бородіна Р.В. Хто такий сучасний лідер?.....	33
Середа Н.В., Картавікіна Ю.О. Специфіка формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців.....	36
Чебакова Ю.Г., Дяченко С.В. Залучення майбутніх викладачів – лідерів вищих освітніх закладів у практичну самостійну діяльність для прояву комунікативних умінь.....	39

Чебакова Ю.Г., Зінченко П.С. Обґрунтування та розробка методики організації самостійної роботи студентів при викладанні дисципліни «Деталі машин».....	42
Чебакова Ю.Г., Манєва Р.І. Ефективність лідерства в менеджменті.....	45
Чебакова Ю.Г., Овчиннікова О.В. Роль наявності лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи.....	48
Яновська С.Г., Баліцька А.Р., Зюзюкіна В.В., Мороз Ю.О. Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей студента.....	52
Богдан Ж.Б., Луньова А.О. Гендерні особливості психологічної готовності дітей до навчання в школі.....	57
Гура Т.В., Лебеденко Д.Н. Розвиток професійно-важливих якостей у майбутніх фахівців спеціальності «Освітні, педагогічні науки»...	60
Мовчан Я.О., Рябоконт Т.А. Формування та удосконалення професійного та ділового спілкування в контексті соціалізації особистості.....	63
Мовчан Я.О., Штепенко О.Ю. Бар'єри спілкування у студентів першокурсників.....	69
Мороз В.М., Басенко А.В. Досвід кадрового менеджменту Японії для українського менеджменту.....	73
Мороз В.М., Спичак А. С. Досвід кадрового менеджменту США для українського менеджменту.....	77
Солодовник Т.О., Ігнатенко К.Є. Особливості діяльності та потенціал сучасної національної гуманітарно-технічної еліти та приклади формування особистості студентів вищих навчальних	

закладів І-ІІ рівнів акредитації	80
Гура Т.В., Зенкова М.М. Формування іншомовної компетенції у майбутніх перекладачів – лідерів в контексті компетентнісного підходу.....	84
Гура Т. В., Ключко С.А. Розвиток когнітивних здібностей у майбутніх працівників МНС.....	87
Грень Л.М., Зеленцова І. Управлінська діяльність керівника в епоху інформатизації – шлях до успіху організації.....	90
Ігнатюк О.А., Капустіна Н.О. Оцінка рівня сформованості професійної компетентності керівників закладів дошкільної освіти на підставі факторно – критеріальної моделі.....	93
Ігнатюк О.А., Клімова С.В. Роль педагогічної технології формування якостей лідера у підвищенні кваліфікації вчителів в системі післядипломної освіти.....	98
Ігнатюк О.А., Чабанова Л.В. Самостійна робота студентів як спосіб адаптації майбутнього конкурентноспроможного фахівця в професійній діяльності на сучасному ринку праці.....	102
Ігнатюк О.А., Райлян М.В. Особливості формування професійних якостей серед студентів медичних закладів освіти.....	107
Мороз В.М., Біловодська Т.В. Лідерські компетенції керівника та їх вплив на ефективність управління персоналом.....	110
Пономарьов О.С., Прочухан Д.В. Формування інформаційної компетентності студентів при викладанні дисципліни «Розробка клієнт-серверних застосувань».....	113
Романовська О.О. Креативність як одна з найважливіших професійно	

значущих якостей особистості психолога.....	117
Грень Л.М., Лукьяненко В.Р. Особенности развития профессиональной идентичности студентов в современных условиях.....	121
Мороз В.М., Сабада Ю.О. Роль лідерства в системі управління персоналом.....	123
Романовський О.Г., Підгорний К.Ю. Розвиток лідерських якостей у системі професійного навчання державних службовців.....	127
Тюпова А.І. Лідерство в соціальному та освітньому просторі.....	130

Наукове видання

**«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
СУЧАСНОЇ МОЛОДІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»**

Збірник наукових праць

Відповідальний за випуск проф. Ж.Б.Богдан

Підп. до друку р. Формат 60 × 84 1/8. Папір Prima Сору

Друк – ризографія. Гарнітура Times. Умов. друк. арк. Обл.-видав. арк.

Наклад 100 прим. Зам. № . Ціна договірна.

НТУ “ХП”, 61002, Харків-2, вул. Кирпичова, 2

Видавничий центр НТУ “ХП”. Свідоцтво ДК № 116 від 10.07.2000 р.

Друкарня НТУ “ХП”, 61002, Харків, вул. Кирпичова, 2